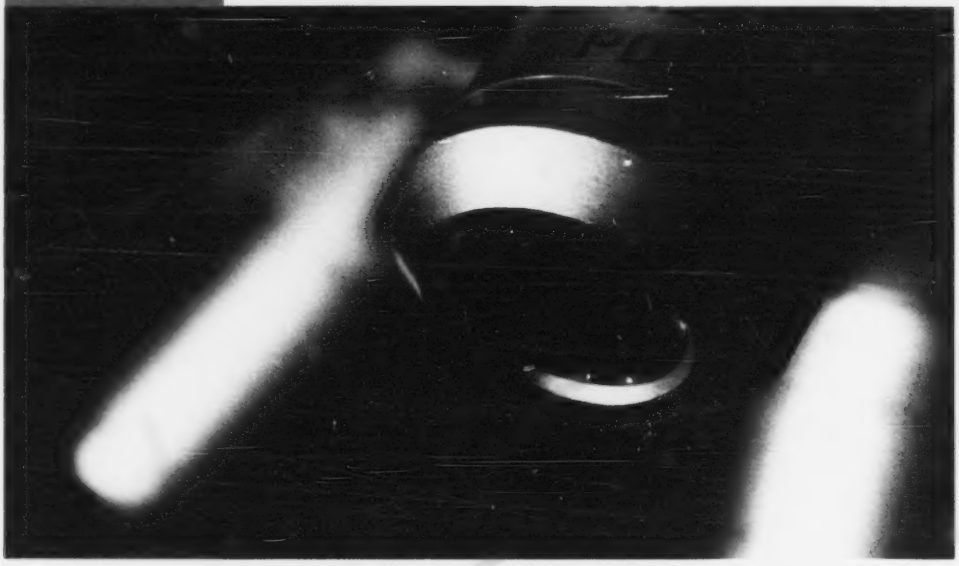
Projets spéciaux

Études et recherches

RAPPORT **R-691**



Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST)

Michel Vézina
Esther Cloutier
Susan Stock
Katherine Lippel
Éric Fortin
Alain Delisle

Marie St-Vincent
Amélie Funes
Patrice Duguay
Samuel Vézina
Pascale Prud'homme

Institut national de santé publique Québec

Institut de la statistique Québec

irsst

Solidement implanté au Québec depuis 1980, l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST) est un organisme de recherche scientifique reconnu internationalement pour la qualité de ses travaux.

NOS RECHERCHES *travaillent* pour vous !

Mission

Contribuer, par la recherche, à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ainsi qu'à la réadaptation des travailleurs qui en sont victimes.

Offrir les services de laboratoires et l'expertise nécessaires à l'action du réseau public de prévention en santé et en sécurité du travail.

Assurer la diffusion des connaissances, jouer un rôle de référence scientifique et d'expert.

Doté d'un conseil d'administration paritaire où siègent en nombre égal des représentants des employeurs et des travailleurs, l'IRSST est financé par la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

Pour en savoir plus

Visitez notre site Web ! Vous y trouverez une information complète et à jour. De plus, toutes les publications éditées par l'IRSST peuvent être téléchargées gratuitement.
www.irsst.qc.ca

Pour connaître l'actualité de la recherche menée ou financée par l'IRSST, abonnez-vous gratuitement au magazine Prévention au travail, publié conjointement par l'Institut et la CSST.
Abonnement : 1-877-221-7046

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives nationales
2011
ISBN : 978-2-89631-546-8 (version imprimée)
ISBN : 978-2-89631-547-5 (PDF)
ISSN : 0820-8395

IRSST - Direction des communications
505, boul. De Maisonneuve Ouest
Montréal (Québec)
H3A 3C2
Téléphone : 514 288-1551
Télécopieur : 514 288-7636
publications@irsst.qc.ca
www.irsst.qc.ca
Selon l'entente signée, le présent rapport a été réalisé par:
© Gouvernement du Québec,
Institut national de santé publique du Québec,
Institut de la statistique du Québec et
Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail,
septembre 2011

Projets spéciaux

Études et recherches

RAPPORT **R-691**

Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST)

Avis de non-responsabilité

Les organismes qui ont participé au financement de cette étude ne donnent aucune garantie relative à l'exactitude, la fiabilité ou le caractère exhaustif de l'information contenue dans ce document. En aucun cas, ils ne sauraient être tenus responsables pour tout dommage corporel, moral ou matériel, résultant de l'utilisation de cette information.

Notez que les contenus des documents sont protégés par les législations canadiennes applicables en matière de propriété intellectuelle.

Michel Vézina[1,2], Esther Cloutier[3], Susan Stock[1,4], Katherine Lippel[5], Éric Fortin[6], Alain Delisle[7], Marie St-Vincent[3], Amélie Funes[1], Patrice Duguay[3], Samuel Vézina[3], Pascale Prud'homme[3]

Avec la collaboration de :
Robert Arcand[1], Noël Boulianne[8], Louise St-Arnaud[2], Karen Messing[9], Alice Turcot[1], Jean-François Boivin[8], Doris Armstrong[10], Luc Cloutier[6], Carole Dupéré[10], Cathy Belzile[10], Nathalie Audet[6]

[1]Institut national de santé publique du Québec (INSPQ)
[2]Université Laval
[3]Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST)
[4]Université de Montréal
[5]Université d'Ottawa
[6]Institut de la statistique du Québec (ISQ)
[7]Université de Sherbrooke
[8]Ministère du Travail
[9]UQAM
[10]Commission des normes du travail

Cliquez recherche
www.irsst.qc.ca

Cette publication est disponible en version PDF sur le site Web de l'IRSST.

Les analyses, interprétations et recommandations contenues dans cette publication sont celles des auteurs.

CONFORMÉMENT AUX POLITIQUES DE L'IRSST

Les résultats des travaux de recherche publiés dans ce document ont fait l'objet d'une évaluation par des pairs.

Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail (EQCOTESST)

Auteurs du rapport :

Michel Vézina[1,2], Esther Cloutier[3], Susan Stock[1,4], Katherine Lippel[1,5], Éric Fortin[6] Alain Delisle[7], Marie St-Vincent[3], Amélie Funes[1], Patrice Duguay[3], Samuel Vézina[3], Pascale Prud'homme[3]

Avec la collaboration de :

Robert Arcand[1], Noel Boulianne[8], Louise St-Arnaud[2], Karen Messing[9], Alice Turcot[1], Jean-François Boivin[8], Doris Armstrong[10], Luc Cloutier[6], Carole Dupéré[10], Cathy Belzile[10], Nathalie Audet[6]

1. *Institut national de santé publique du Québec (INSPQ)*
2. *Université Laval*
3. *Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST)*
4. *Université de Montréal*
5. *Université d'Ottawa*
6. *Institut de la statistique du Québec (ISQ)*
7. *Université de Sherbrooke*
8. *Ministère du Travail*
9. *UQAM*
10. *Commission des normes du travail*

Le présent rapport a été réalisé par l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST), l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) et l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), grâce à la contribution financière de l'IRSST, du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS), du ministère du Travail du Québec (MTQ), de la Commission des normes du travail du Québec (CNT), de l'INSPQ et de l'ISQ.

© Gouvernement du Québec, Institut national de santé publique du Québec, Institut de la statistique du Québec et Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail, 2011.

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives nationales
Troisième trimestre 2011
ISBN : 978-2-89631-546-8 (version imprimée)
ISBN : 978-2-89631-547-5 (PDF)

Les reproductions à des fins d'étude privée ou de recherche sont autorisées en vertu de l'article 29 de la Loi sur le droit d'auteur. Toute autre utilisation doit faire l'objet d'une autorisation de l'IRSST, l'INSPQ ou l'ISQ, qui détiennent les droits de propriété intellectuelle sur ce document.

Les données contenues dans le document peuvent être citées, à la condition d'en mentionner la source.

Citation suggérée pour le rapport :

Vézina, M., E. Cloutier, S. Stock, K. Lippel, É. Fortin et autres (2011). *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi, et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST)*, Québec, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail - Institut national de santé publique du Québec et Institut de la statistique du Québec.

Citation suggérée pour un chapitre :

Cloutier, E., P. Duguay, S. Vézina, et P. Prud'homme (2011). « Accidents du travail » dans *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi, de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST)*, Québec, Institut national de santé publique du Québec et Institut de la statistique du Québec - Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail, Chapitre 8.

Publication

Coordonné par l'IRSST, sous la responsabilité de :

Michel Vézina, Direction des risques biologiques et de la santé au travail, INSPQ
Esther Cloutier, Direction de la recherche, IRSST

Autres chercheurs principaux :

Susan Stock, Direction des risques biologiques et de la santé au travail, INSPQ
Katherine Lippel, membre du Groupe scientifique sur l'organisation du travail, INSPQ, Faculté de droit, Section droit civil, Université d'Ottawa
Alain Delisle, Département de kinanthropologie, Université de Sherbrooke
Marie St-Vincent, Direction de la recherche, IRSST

Enquête (ISQ) :

Éric Fortin, Direction des enquêtes longitudinales et sociales (coordination)
France Lapointe, Direction de la méthodologie et de la qualité
Marie-Ève St-Amand, Direction des stratégies et des opérations de collecte
Issouf Traoré, Direction des statistiques de santé
Nathalie Audet, Direction des enquêtes longitudinales et sociales
Robert Courtemanche, Direction de la méthodologie et de la qualité
Lyne Des Groseilliers, Direction de la méthodologie et de la qualité
Luc Cloutier, Direction des statistiques du travail et de la rémunération
Daniel Tremblay, Direction générale adjointe aux statistiques et à l'analyse sociale

Autres collaborateurs à l'étude ou à la production de la publication :

Amélie Funes, Direction des risques biologiques et de la santé au travail, INSPQ
Karen Messing, membre du Groupe scientifique sur les troubles musculo-squelettiques liés au travail, INSPQ
Louise St-Arnaud, membre du Groupe scientifique sur l'organisation du travail, INSPQ
Pascale Prud'homme, Direction scientifique, IRSST
Patrice Duguay, Direction scientifique, IRSST
Samuel Vézina, Direction scientifique, IRSST
Daniel Vergara, Direction scientifique, IRSST
Robert Arcand, Direction des risques biologiques et de la santé au travail, INSPQ
Noël Boulianne, Ministère du Travail du Québec
Jean-François Boivin, Ministère du Travail du Québec
Doris Armstrong, Commission des normes du travail du Québec
Carole Dupéré, Commission des normes du travail du Québec
Cathy Belzile, Commission des normes du travail du Québec

Ont assuré la révision et l'édition du rapport :

Micheline Laperle, Direction scientifique, IRSST

Chantal Bellefeuille, Direction scientifique, IRSST
Lucie Madden, Service soutien à la recherche et à l'expertise, IRSST

Pour tout renseignement concernant le contenu de cette publication, s'adresser à :

Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail 505, boul. De Maisonneuve Ouest Montréal (Québec) H3A 3C2	Téléphone : 514 288-1551 Télécopieur : 514 288-0998 Courriel : publications@irsst.qc.ca Site Web : www.irsst.qc.ca
Institut national de santé publique du Québec 945, avenue Wolfe Québec, (Québec) G1V 5B3	Téléphone : 418 650-5115 Télécopieur : 418 646-9328 Site Web : www.inspq.qc.ca
Institut de la statistique du Québec 200, chemin Sainte-Foy Québec (Québec) G1R 5T4	Téléphone : 418 691-2401 Télécopieur : 418 643-4129 Site Web : www.stat.gouv.qc.ca

Avertissement :

Les analyses, interprétations et recommandations contenues dans cette publication sont celles des auteurs. Les organismes qui ont participé au financement de cette étude ne donnent aucune garantie relative à l'exactitude, la fiabilité ou le caractère exhaustif de l'information contenue dans ce document. En aucun cas, ils ne sauraient être tenus responsables pour tout dommage corporel, moral ou matériel, résultant de l'utilisation de cette information.

Les résultats des travaux de recherche publiés dans ce document ont fait l'objet d'une évaluation par des pairs.

SOMMAIRE

Ce rapport présente les premiers résultats de l'Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail (EQCOTESST) réalisée conjointement par l'IRSST, l'INSPQ et l'ISQ, avec la collaboration de la CNT et du MTQ. Cette étude vise à produire une meilleure connaissance des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail (SST) des travailleurs québécois ainsi que des facteurs de risque auxquels ils sont exposés dans le cadre de leur emploi afin de pouvoir soutenir stratégiquement les orientations de recherche et d'intervention en santé et sécurité du travail au Québec.

Le rapport est structuré en trois parties qui s'articulent de la façon suivante. Après une introduction expliquant les origines de l'enquête et introduisant le cadre conceptuel utilisé, la première partie présente les grandes lignes méthodologiques de l'enquête ainsi que les caractéristiques générales de la population étudiée.

La deuxième partie présente, en fonction du cadre conceptuel retenu, les conditions de travail et d'emploi au Québec, de même que les contraintes physiques et organisationnelles qui peuvent avoir une influence sur la santé des travailleurs. C'est ainsi que le Chapitre 2 décrit les caractéristiques du marché du travail de même que les conditions d'emploi et de travail qui ont été abordées par l'enquête et qui ressortent des analyses. Le Chapitre 3 s'intéresse aux conditions particulières connues comme étant associées à la possibilité de mieux concilier le travail et la vie personnelle. Le Chapitre 4 dresse un portrait des dimensions de l'environnement organisationnel, des contraintes physiques et de d'autres agresseurs en milieu de travail reconnus comme étant des facteurs de risques pour la SST.

La troisième partie s'intéresse quant à elle à documenter les effets des conditions de travail et des contraintes présentées dans les chapitres précédents sur la SST. C'est ainsi que dans le Chapitre 5, les auteurs examinent le rôle de trois formes de violence qui sont reconnues en tant que risques importants pour la SST : le harcèlement psychologique, le harcèlement sexuel et la violence physique. Ensuite, le Chapitre 6 dresse un portrait de l'état de santé générale des travailleurs et des travailleuses québécois ainsi que des associations entre les conditions de travail et d'emploi et certains indicateurs de santé. Le Chapitre 7 traite de la prévalence des troubles musculo-squelettiques (TMS), en fonction des expositions physiques et psychosociales du travail, des conditions de travail et selon les facteurs sociodémographiques et socioprofessionnels. Ce chapitre s'intéresse également aux absences du travail liées aux TMS, de même qu'aux demandes d'indemnisation associées à ces absences. Au Chapitre 8, c'est le portrait des accidents du travail qui est brossé, en relation avec les conditions de travail et d'emploi, les expositions physiques et psychosociales du travail et les caractéristiques sociodémographiques. La santé mentale est abordée au Chapitre 9. Les auteurs y présentent les associations entre les conditions de travail et d'emploi et certains indicateurs de santé mentale, soit le niveau de détresse psychologique, les symptômes dépressifs et la consommation de psychotropes.

En conclusion, l'équipe de recherche donne une lecture transversale de l'ensemble des chapitres, afin de faire ressortir les principaux constats et enjeux que le rapport présente. Ces éléments concernent les différences dans les conditions de travail entre les hommes et les femmes et selon les groupes d'âge, les secteurs d'activité à prioriser en termes de prévention, les inégalités

sociales de santé et d'accessibilité aux conditions de travail, les modèles organisationnels associés à un cumul de contraintes, les lacunes en termes de remplacement de revenu et enfin, les améliorations méthodologiques à prévoir pour la prochaine enquête.

Chacun des chapitres se termine par une présentation des pistes d'action et de recherche qui sont suggérées par les résultats des analyses.

Ce rapport de recherche est complété par un rapport annexe fournissant le questionnaire, la non-réponse partielle, la distribution des fréquences non pondérées, les regroupements de professions et de secteurs d'activité économique, les tableaux statistiques associés au Chapitre 2 qui, rappelons-le, présente l'ensemble des conditions de travail et d'emploi, de même que les caractéristiques du marché du travail et la définition des concepts et des méthodes pour les taux d'incidence et de fréquence en équivalent temps complet des accidents.

Enfin, ce volumineux document comporte aussi un sommaire qui présente les principaux résultats, les conclusions générales de l'enquête ainsi qu'un lexique qui définit les principaux termes techniques utilisés dans l'étude.

REMERCIEMENTS

Les membres de l'équipe de recherche tiennent à mentionner en tout premier lieu que la réalisation de cette étude n'aurait pas été possible sans la collaboration, la confiance et le temps que les nombreux travailleurs et travailleuses ayant accepté de répondre au questionnaire ont accordés. Nous les en remercions tous et toutes.

Nous sommes particulièrement reconnaissants aux intervieweurs et intervieweuses de l'ISQ qui ont réalisé la collecte des données. Cette étape cruciale influence grandement la qualité des données.

Nous remercions également nos collègues et les nombreux collaborateurs de l'IRSST, de l'INSPQ et de l'ISQ qui ont répondu avec patience et professionnalisme à nos multiples interrogations et qui ont ainsi permis d'augmenter la pertinence et la portée des résultats.

Enfin, il ne faut pas oublier la contribution de l'équipe affecté à l'édition du rapport à l'IRSST, qui a fait le travail considérable de mise en page de ce volumineux document.

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES TABLEAUX xviii

LISTE DES FIGURES xxvii

LISTE DES FIGURES COMPLÉMENTAIRES xlii

LEXIQUE xliii

INTRODUCTION GÉNÉRALE 1

PREMIÈRE PARTIE 5

Chapitre 1 : Méthodes et profil de la population 5

1. Méthodes et profil de la population 6
   - 1.1 Introduction 6
   - 1.2 Méthodologie 6
     - 1.2.1 Plan de sondage 7
       - 1.2.1.1 Population visée 7
       - 1.2.1.2 Base de sondage et modèle échantillonnal 7
       - 1.2.1.3 Population échantillonnée et couverture 8
       - 1.2.1.4 Taille et répartition de l'échantillon visé 8
     - 1.2.2 Procédure de collecte 10
       - 1.2.2.1 Stratégie et instruments de collecte 10
       - 1.2.2.2 Prétest 11
       - 1.2.2.3 Collecte des données 12
     - 1.2.3 Taux de productivité, d'admissibilité et de réponse 13
     - 1.2.4 Échantillon effectif de l'enquête 14
     - 1.2.5 Traitement statistique des données 16
       - 1.2.5.1 Validation, saisie et codification 16
       - 1.2.5.2 Pondération 17
       - 1.2.5.3 Analyse 21
     - 1.2.6 Évaluation de la qualité des données 22
       - 1.2.6.1 Erreurs dues à l'échantillonnage 22
       - 1.2.6.2 Taux de réponse globale et non-réponse partielle 24
       - 1.2.6.3 Autres sources d'erreur 25
     - 1.2.7 Portée et limites de l'enquête 26
   - 1.3 Caractéristiques de la population 29
     - 1.3.1 Caractéristiques démographiques 29
       - 1.3.1.1 Structure par groupe d'âge et sexe 29
       - 1.3.1.2 État d'activité au travail 30
       - 1.3.1.3 Structures des ménages 31
       - 1.3.1.4 Pays de naissance, durée de résidence et langue parlée à la maison 34
       - 1.3.1.5 Région administrative et zone de résidence 36
     - 1.3.2 Caractéristiques socioéconomiques 38

1.3.2.1 Scolarité 38
1.3.2.2 Statut d'étudiant 40
1.3.2.3 Revenu et niveau de revenu du ménage 41
1.3.3 Caractéristiques professionnelles 44
1.3.3.1 Catégorie professionnelle 44
1.3.3.2 Type de profession 46
1.3.3.3 Type de contrat de travail 47
1.3.3.4 Regroupement de secteurs d'activité économique 49
1.4 Conclusion 51
1.5 Bibliographie 55

DEUXIÈME PARTIE : Conditions de travail, d'emploi et contraintes physiques et organisationnelles 57

Chapitre 2 : Description des conditions de travail et d'emploi au Québec 59

2. Description des conditions de travail et d'emploi au Québec 60
2.1 Introduction 60
2.2 Méthodologie 62
2.2.1 Variables descriptives des conditions de travail et d'emploi au Québec 62
2.2.2 Indicateurs de précarité contractuelle, d'insécurité d'emploi et de précarité d'emploi 63
2.2.3 Portée et limites méthodologiques 65
2.3 Analyse du marché du travail 66
2.3.1 Milieu de travail 66
2.3.1.1 Taille de l'entreprise 66
Les travailleurs des PME 67
Les travailleurs des grandes entreprises 68
2.3.1.2 Zone de résidence 68
2.3.1.3 Travailleurs autonomes, cadres, salariés et présence syndicale 69
2.3.1.4 Les travailleurs autonomes 71
2.3.1.5 Les salariés cadres (syndiqués ou non) 71
2.3.1.6 Les salariés syndiqués (non cadres) et les salariés non syndiqués (non cadres) 72
2.3.2 Type d'emploi 72
2.3.2.1 Emploi dans les secteurs de la production ou des services 72
2.3.2.2 Emploi dans le secteur public ou parapublic et les autres secteurs 74
2.3.2.3 Regroupement de secteurs d'activité économique 76
2.3.2.4 Catégories professionnelles 83
2.3.2.5 Type de profession 84
2.3.2.6 Emploi saisonnier ou à l'année 86
2.3.2.7 Emploi à temps plein et à temps partiel 88
2.3.2.8 Emplois permanents et temporaires 88
2.3.2.9 Ancienneté dans l'emploi principal 89
2.4 Conditions de travail 91
2.4.1 Rémunération à l'emploi principal 91
2.4.1.1 Rémunération fixe ou variable 91
2.4.1.2 Revenu brut relié à l'emploi principal 93

2.4.1.3 Satisfaction par rapport au revenu de travail 94
2.4.1.4 Revenu des ménages et niveau de revenu 95
2.4.2 Horaires et heures de travail dans l'emploi principal 97
2.4.2.1 Nombre d'heures hebdomadaires pour l'emploi principal 97
2.4.2.2 Nombre d'heures hebdomadaires et cumul d'emploi 99
2.4.2.3 Satisfaction des travailleurs par rapport à la durée de la semaine de travail à l'emploi principal 101
2.4.2.4 Types d'horaires de travail pour l'emploi principal 102
2.4.2.5 Horaires réguliers et partie de la journée occupée à l'emploi principal 103
2.4.2.6 Travail les fins de semaine à l'emploi principal 103
2.4.2.7 Droit à une pause au cours de la période de travail à l'emploi principal 105
2.4.3 Congés, assurances et régime de retraite 106
2.4.3.1 Accès à un congé de 36 heures consécutives par semaine 106
2.4.3.2 Nombre de jours de vacances payées par année 107
2.4.3.3 Accès à des congés de maladie payés 109
2.4.3.4 Accès à une assurance salaire en cas de maladie 111
2.4.3.5 Accès à un congé sans solde ou au traitement différé 112
2.4.3.6 Accès à un régime de retraite d'employeur 113
2.4.4 Conditions favorisant la conciliation travail et vie personnelle 114
2.4.4.1 Accès à un horaire flexible 114
2.4.4.2 Possibilité d'échanger des heures de travail avec des collègues 116
2.4.4.3 Accès à une banque d'heures utilisables au besoin 116
2.4.4.4 Accès à une semaine de travail réduite sur une base volontaire 117
2.4.4.5 Possibilité de travailler à domicile 118
2.4.4.6 Accès à des congés payés pour raison familiale 119
2.4.4.7 Possibilité de traiter des choses personnelles au travail 120
2.4.4.8 Possibilité de retour progressif au travail après un congé de maternité ou de paternité 121
2.4.4.9 Accès à une garderie en milieu de travail 122
2.4.5 Précarité et insécurité d'emploi 122
2.4.5.1 Opinion des travailleurs sur leur sécurité d'emploi 122
2.4.5.2 L'indicateur de précarité contractuelle 124
2.4.5.3 L'indicateur d'insécurité d'emploi 125
2.4.5.4 L'indicateur de précarité d'emploi 126
2.4.5.5 Les indicateurs de précarité et d'insécurité et certains avantages liés au travail 126
2.5 Discussion 129
2.5.1 Faits saillants 129
2.5.2 Comparaison avec d'autres études 134
2.5.3 Portée et limites 137
2.5.4 Pistes d'action 138
2.5.5 Pistes de recherche 138
2.6 Conclusion 139

2.7 Bibliographie....140
2.8 Tableaux complémentaires....145

Chapitre 3 : Conciliation travail et vie personnelle....159

3. Conciliation travail et vie personnelle....160
3.1 Introduction....160
3.1.1 L'importance de la question....160
3.1.1.1 Conditions de travail associées à la conciliation travail et vie personnelle....160
3.1.1.2 Conséquences pour la santé de difficultés de conciliation travail et vie personnelle....162
3.1.1.3 Les responsabilités familiales, le travail domestique et les heures de loisir....163
3.1.2 Information provenant de l'ÉQCOTESST....166
3.2 Aspects méthodologiques....166
3.2.1 Les questions....166
3.2.2 Indices concernant les conditions de travail....168
3.3 Résultats....173
3.3.1 Portrait des travailleurs selon les responsabilités familiales....173
3.3.1.1 Portrait des travailleurs selon la présence ou l'absence d'enfants de moins de 15 ans dans le ménage....173
3.3.1.2 Portrait des travailleurs responsables de personnes à autonomie réduite....174
3.3.1.3 Typologie des ménages....175
3.3.2 Portrait des travailleurs selon les heures de travail domestiques et de loisirs....177
3.3.2.1 Heures de travail domestique....177
3.3.2.2 Heures de loisir....178
3.3.3 Portrait des étudiants....180
3.3.4 Portrait de l'accès aux conditions associées à la conciliation travail, famille et vie personnelle chez les salariés âgés de 25 ans ou plus....181
3.3.5 Les responsabilités familiales et l'état de santé....184
3.4 Discussion....190
3.4.1 Faits saillants....190
3.4.2 Analyse des résultats à la lumière des connaissances scientifiques et des politiques sociales....191
3.4.2.1 Considérations relatives au sexe/genre....191
3.4.2.2 Considérations relatives à l'âge....191
3.4.2.3 Considérations relatives aux conditions de travail favorables à la conciliation....191
3.4.2.4 Effets sur la santé....192
3.4.3 Comparaison avec d'autres études....193
3.4.4 Portée et limites....193
3.4.5 Pistes d'action....195
3.4.6 Pistes de recherche....197
3.4.6.1 Pistes de recherche en lien avec nos résultats....197

3.4.6.2 Pistes pour la prochaine enquête....198
3.5 Conclusion....199
3.6 Bibliographie....200
3.7 Tableaux et figures complémentaires....206

Chapitre 4 : Description de l'environnement organisationnel et des contraintes physiques à l'emploi principal....233

4. Description de l'environnement organisationnel et des contraintes physiques de l'emploi principal....234
4.1 Introduction....234
4.1.1 Objectifs....234
4.1.2 Modèles théoriques sous-jacents au choix des variables étudiées....235
4.1.2.1 Modèles sous-jacents à la mesure de l'environnement organisationnel....235
4.1.2.2 Modèles sous-jacents à la mesure des contraintes physiques....236
4.2 Aspects méthodologiques....237
4.2.1 Indicateurs de l'environnement psychosocial....238
4.2.1.1 Indicateurs de l'environnement organisationnel....238
4.2.1.2 Indicateurs de situations de travail exigeantes....240
4.2.2 Indicateurs des contraintes physiques du travail....241
4.2.2.1 Indicateurs des contraintes physiques du travail étudiées un à un....241
4.2.2.2 Indices de cumul de contraintes physiques du travail....242
4.2.2.3 Travail à l'ordinateur....243
4.2.3 Indicateurs d'autres agresseurs en milieu de travail....244
4.2.4 Comparaison des résultats de l'EQCOTESST avec les données de l'Enquête sociale et de santé de 1998....244
4.2.5 Limites méthodologiques....246
4.3 Résultats....248
4.3.1 Résultats de l'environnement psychosocial....248
4.3.2 Résultats sur les contraintes physiques du travail....256
4.3.3 Résultats concernant l'exposition au bruit et aux solvants....266
4.3.4 Exposition à des combinaisons de contraintes physiques et psychosociales....269
4.3.5 Comparaison des résultats avec les données de l'Enquête sociale et de santé de 1998 (ESS 98)....270
4.3.5.1 Comparaison des résultats sur l'environnement organisationnel....270
4.3.5.2 Comparaison des résultats concernant les contraintes physiques, le bruit et les solvants....271
4.4 Discussion....272
4.4.1 Faits saillants....272
4.4.2 Les sous-groupes particulièrement exposés aux contraintes physiques et organisationnelles du travail....273
4.4.3 Comparaison des résultats avec d'autres études....275
4.4.4 Portée et limites des résultats....276

4.4.5 Pistes d'action 277
4.4.6 Pistes de recherche 278
4.5 Conclusion 279
4.6 Bibliographie 281
4.7 Tableaux complémentaires 289
4.8 Annexe méthodologique 321

TROISIÈME PARTIE : Effets sur la santé et sécurité au travail 323

Chapitre 5 : Violence au travail : harcèlement psychologique, harcèlement sexuel et violence physique 325

5. Violence au travail : harcèlement psychologique, harcèlement sexuel et violence physique 326
5.1 Introduction 326
5.1.1 Le harcèlement psychologique 326
5.1.2 Le harcèlement sexuel 328
5.1.3 La violence physique 328
5.2 Aspects méthodologiques 329
5.2.1 Questions sur le harcèlement psychologique 329
5.2.2 Questions sur les paroles ou gestes à caractère sexuel non désirés (harcèlement sexuel) 331
5.2.3 Questions sur la violence physique 332
5.2.4 Mesures relatives aux contraintes organisationnelles et à l'état de santé 333
5.2.5 Limites méthodologiques 333
5.3 Résultats 334
5.3.1 Harcèlement psychologique à l'emploi principal 334
5.3.1.1 Prévalence du harcèlement psychologique à l'emploi principal au cours des 12 derniers mois 334
5.3.1.2 Nature du harcèlement psychologique à l'emploi principal 344
5.3.1.3 Démarches des victimes de harcèlement psychologique 347
5.3.2 Harcèlement sexuel à l'emploi principal 350
5.3.2.1 Prévalence du harcèlement sexuel à l'emploi principal dans les 12 derniers mois 350
5.3.2.2 Fréquence du harcèlement sexuel à l'emploi principal 356
5.3.3 Violence physique à l'emploi principal 356
5.3.3.1 Prévalence de la violence physique à l'emploi principal dans les 12 derniers mois 356
5.3.3.2 Fréquence de la violence physique à l'emploi principal 361
5.3.4 Liens avec la santé 362
5.4 Discussion 367
5.4.1 Faits saillants 367
5.4.2 Analyse des résultats à la lumière d'autres études et des politiques publiques 370
5.4.2.1 Harcèlement psychologique 370
5.4.2.2 Harcèlement sexuel 370
5.4.2.3 Violence physique 371

5.4.3 Problématiques particulières 373
5.4.3.1 Considérations relatives aux effets de la violence au travail sur la santé 373
5.4.3.2 Considérations relatives au sexe et au genre 374
5.4.3.3 Considérations relatives à l'insécurité d'emploi, à la précarité contractuelle et à la prévalence accrue de la violence chez les travailleurs syndiqués 375
5.4.3.4 Conditions organisationnelles associées à la violence au travail 377
5.4.3.5 Considérations relatives aux politiques publiques 377
5.4.4 Portée et limites 380
5.4.5 Pistes d'action 381
5.4.6 Pistes de recherche 383
5.4.6.1 Pistes de recherche en rapport avec nos résultats 383
5.4.6.2 Pistes pour la prochaine enquête 384
5.5 Conclusion 384
5.6 Bibliographie 385
5.7 Tableaux et figures complémentaires 390

Chapitre 6 : Santé générale 401

6. Santé générale 402
6.1 Introduction 402
6.2 Aspects méthodologiques 402
6.2.1 Indicateurs 402
6.2.2 Limites méthodologiques 403
6.3 Résultats 403
6.3.1 Perception de l'état de santé général 404
6.3.2 Présentéisme au travail 412
6.3.3 Indicateurs de santé générale et autres indicateurs de santé 420
6.3.3.1 Indicateurs de santé et de santé mentale 420
6.3.3.2 Indicateurs de santé générale et troubles musculo-squelettiques perçus comme étant liés à l'emploi principal 423
6.3.3.3 Indicateurs de santé générale et accidents du travail 425
6.4 Discussion 427
6.4.1 Faits saillants 427
6.4.2 Comparaison avec les résultats d'autres études 429
6.4.3 Portée et limites 429
6.4.4 Pistes d'action 430
6.4.5 Pistes de recherche 430
6.5 Conclusion 431
6.6 Bibliographie 432
6.7 Tableaux complémentaires 435

Chapitre 7 : Troubles musculo-squelettiques 445

7. Troubles musculo-squelettiques 446
7.1 Introduction 446

7.1.1 Définition 446
7.1.2 Problématique 446
7.1.3 Objectifs 448
7.2 Méthodologie 448
7.2.1 Définitions de cas 448
7.2.2 Mesures des contraintes du travail 451
7.2.3 Conséquences des TMS liés à l'emploi principal 451
7.2.3.1 Absences du travail 451
7.2.3.2 Indemnisation de douleurs musculo-squelettiques par la CSST 452
7.2.3.3 Consommation d'analgésiques 453
7.2.3.4 Dépenses personnelles pour des services ou des produits 453
7.2.4 Limites méthodologiques 454
7.3 Résultats 455
7.3.1 Prévalence de l'ensemble des douleurs musculo-squelettiques 455
7.3.1.1 Perception du lien avec l'emploi principal 456
7.3.2 Prévalence des TMS à au moins une région corporelle liés à l'emploi principal actuel 458
7.3.2.1 Prévalence des TMS liés à l'emploi principal à au moins une région corporelle selon les contraintes physiques et psychosociales du travail 459
7.3.2.2 Prévalence des TMS liés à l'emploi principal actuel à au moins une région corporelle selon des caractéristiques socioprofessionnelles et des conditions d'emploi 465
7.3.2.3 Prévalence des TMS liés à l'emploi principal selon des caractéristiques sociodémographiques 468
7.3.2.4 Prévalence des TMS liés à l'emploi principal à au moins une région corporelle selon le niveau de détresse psychologique et les symptômes dépressifs 469
7.3.2.5 Prévalence des TMS liés à l'emploi principal à au moins une région corporelle selon les indicateurs de santé générale 471
7.3.3 Prévalence des TMS au cou liés à l'emploi principal actuel 471
7.3.4 Prévalence des TMS aux membres supérieurs liés à l'emploi principal actuel 473
7.3.5 Prévalence des TMS au dos liés à l'emploi principal actuel 475
7.3.6 Prévalence des TMS aux membres inférieurs liés à l'emploi principal actuel 477
7.3.7 Conséquences des TMS 479
7.3.7.1 Absences du travail associées aux douleurs liées à l'emploi principal (ressenties de temps en temps, souvent ou tout le temps) 479
7.3.7.2 Durée des absences de l'emploi principal en raison de douleurs musculo-squelettiques liées au travail 486
7.3.7.3 Prévalence des demandes d'indemnisation à la CSST en raison de douleurs musculo-squelettiques liées à l'emploi principal 487

7.3.7.4 Source d'indemnisation du revenu durant les absences du travail 490
7.3.7.5 Dépenses personnelles 491
7.3.7.6 Consommation d'analgésiques 492
7.4 Discussion 493
7.4.1 Faits saillants 493
7.4.2 Hypothèses explicatives et comparaisons avec d'autres études 495
7.4.3 Portée et limites des résultats 498
7.4.4 Pistes d'action 499
7.4.5 Pistes de recherche 501
7.4.6 Conclusion 502
7.5 Bibliographie 504
7.6 Tableaux complémentaires 511

Chapitre 8 : Accidents du travail 531

8. Accidents du travail 532
8.1 Introduction 532
8.2 Aspects méthodologiques 533
8.2.1 Définition de l'accident dans l'EQCOTESST 533
8.2.2 Variables descriptives des circonstances des accidents et des caractéristiques des lésions 534
8.2.3 Indicateurs 534
8.2.3.1 Taux d'incidence 535
8.2.3.2 Taux de fréquence ETC 535
8.2.3.3 Durée de l'absence 536
8.2.4 Portée et limites méthodologiques 536
8.3 Résultats 537
8.3.1 Taux d'incidence 538
8.3.2 Taux de fréquence global 539
8.3.3 Durée d'absence 541
8.3.4 Caractéristiques des personnes accidentées 542
8.3.5 Les conditions d'emploi et les conditions organisationnelles 544
8.3.6 Les accidents et leurs circonstances 552
8.3.6.1 Les caractéristiques des lésions 552
8.3.6.2 Moment de survenue de l'accident 553
8.3.6.3 Conséquences des accidents et aménagements organisationnels 553
8.3.6.4 Sources d'indemnisation 553
8.3.6.5 Dépenses personnelles 555
8.4 Discussion 555
8.4.1 Faits saillants 555
8.4.2 Fréquence d'accidents, durée d'absence et sources d'indemnisation 556
8.4.3 Population à risque 558
8.4.4 Conditions organisationnelles, d'emploi et de travail à risque 560
8.4.5 Portée et limites des résultats 563
8.4.5.1 Durée d'absence 563

8.4.5.2 Assignation temporaire 563
8.4.5.3 Indemnisation 564
8.4.6 Pistes d'action 564
8.4.7 Pistes de recherche 565
8.5 Conclusion 566
8.6 Bibliographie 567
8.7 Figures et tableaux complémentaires 576

Chapitre 9 : Santé mentale 591

9. Santé mentale 592
9.1 Introduction 592
9.2 Méthodes 593
9.2.1 Indicateurs 593
9.2.1.1 Détresse psychologique 593
9.2.1.2 Symptômes dépressifs liés au travail 594
9.2.1.3 Consommation de psychotropes 596
9.2.2 Limites méthodologiques 597
9.3 Résultats 598
9.3.1 Détresse psychologique 598
9.3.2 Symptômes dépressifs liés au travail 608
9.3.3 Consommation de psychotropes 618
9.3.4 Santé mentale et autres indicateurs de santé 625
9.3.4.1 Symptômes dépressifs liés au travail et autres indicateurs de santé 625
9.3.4.2 Détresse psychologique et autres indicateurs de santé 627
9.4 Discussion 628
9.4.1 Faits saillants 628
9.4.2 Hypothèses explicatives et comparaison avec d'autres études 630
9.4.3 Portée et limites 630
9.4.4 Pistes d'action 631
9.4.5 Pistes de recherche 632
9.5 Conclusion 632
9.6 Bibliographie 634
9.7 Tableaux complémentaires 637

CONCLUSION GÉNÉRALE 647

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1.1 : Échéancier de réalisation du prétest de l'EQCOTESST 11
Tableau 1.2 : Échéancier de la collecte de l'EQCOTESST 12
Tableau 1.3 : Résultats de la collecte des données 13
Tableau 1.4 : Caractéristiques des travailleurs de l'échantillon effectif de l'EQCOTESST 15
Tableau 1.5 : Caractéristiques des travailleurs de l'EQCOTESST et de l'EPA (population comparable) avant le calage aux marges 20
Tableau 1.6 : Répartition des travailleurs de 15 ans ou plus selon le sexe et l'âge, Québec, 2007-2008 30
Tableau 1.7 : État d'activité au travail selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 31
Tableau 1.8 : État d'activité au travail selon l'âge, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 31
Tableau 1.9 : Type de ménage selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 32
Tableau 1.10 : Type de ménage selon l'âge, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 33
Tableau 1.11 : Nombre de travailleurs par ménage, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 33
Tableau 1.12 : Nombre de travailleurs par ménage selon l'âge, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 34
Tableau 1.13 : Pays de naissance selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 34
Tableau 1.14 : Pays de naissance selon l'âge, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 35
Tableau 1.15 : Durée de résidence selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 35
Tableau 1.16 : Durée de résidence selon l'âge, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 35
Tableau 1.17 : Langue parlée le plus souvent à la maison selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 36
Tableau 1.18 : Langue parlée le plus souvent à la maison selon l'âge, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 36
Tableau 1.19 : Répartition des travailleurs* de 15 ans ou plus selon la région administrative, Québec, 2007-2008 37
Tableau 1.20 : Zone de résidence selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 38
Tableau 1.21 : Zone de résidence selon l'âge, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 38
Tableau 1.22 : Niveau de scolarité complété selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 39
Tableau 1.23 : Niveau de scolarité complété selon l'âge, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 40
Tableau 1.24 : Statut d'étudiant selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 40

Tableau 1.25 : Statut d'étudiant selon l'âge, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 41
Tableau 1.26 : Revenu du ménage selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 42
Tableau 1.27 : Revenu du ménage selon l'âge, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 42
Tableau 1.28 : Niveau de revenu du ménage selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 43
Tableau 1.29 : Niveau de revenu du ménage selon l'âge, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 44
Tableau 1.30 : Catégorie professionnelle selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 45
Tableau 1.31 : Catégorie professionnelle selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 46
Tableau 1.32 : Type de profession selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 47
Tableau 1.33 : Type de profession selon l'âge, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 47
Tableau 1.34 : Type de contrat de travail selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 48
Tableau 1.35 : Type de contrat de travail selon l'âge, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 49
Tableau 1.36 : Regroupement de secteurs d'activité économique selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 50
Tableau 1.37 : Regroupement de secteurs d'activité économique selon l'âge, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 51
Tableau 2.1 : Répartition en pourcentage du nombre total des salariés[a] de 15 ans ou plus en fonction du statut et de la syndicalisation, Québec, 2007-2008 70
Tableau 2.2 : Secteur public ou parapublic ou autres selon les regroupements de secteurs d'activité économique de l'emploi principal, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008. 75
Tableau 2.3 : Abréviations utilisées pour les neuf regroupements de secteurs d'activité économique 77
Tableau 2.4 : Type de profession selon la catégorie professionnelle, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 86
Tableau 2.5 : Travail à temps plein ou à temps partiel selon le statut d'emploi, salariés* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 89
Tableau 2.6 : Mentions expliquant les salaires variables, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008. 93
Tableau 2.7 : Durée moyenne d'heures de travail par semaine selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus détenant plus d'un emploi, Québec, 2007-2008 100
Tableau 2.8 : Croisement des indices d'insécurité d'emploi (IE) selon la précarité contractuelle (PC), travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008. 126
Tableau 2.9 : Indicateurs de précarité en présence ou non des avantages sociaux reliés à l'emploi principal, salariés* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 128
Tableau 3.1 : Composition du ménage des travailleurs* de 25 ans ou plus selon le sexe, l'âge et le type de contrat de travail, Québec, 2007-2008 174

Tableau 3.2 : Niveau de responsabilité familiale des travailleurs* de 25 ans ou plus selon le sexe et l'âge, Québec, 2007-2008 176
Tableau 3.3 : Niveau de revenu du ménage des travailleurs* de 25 ans ou plus selon l'indice de responsabilité familiale, Québec, 2007-2008 176
Tableau 3.4 : Nombre hebdomadaire d'heures consacrées aux tâches domestiques et aux responsabilités familiales des travailleurs* de 25 ans ou plus selon le sexe, l'âge et le nombre hebdomadaire d'heures rémunérées, Québec, 2007-2008 178
Tableau 3.5 : Nombre hebdomadaire d'heures consacrées aux loisirs chez les travailleurs* de 25 ans ou plus selon le sexe, l'âge, le fait de s'occuper d'une personne à autonomie réduite et le nombre hebdomadaire d'heures rémunérées, Québec, 2007-2008 179
Tableau 4.1 : Mesure des indicateurs de l'environnement psychosocial du travail 239
Tableau 4.2 : Mesure des indices de cumul de contraintes physiques du travail 243
Tableau 4.3 : Prévalence et population estimée de travailleurs* québécois exposés aux indicateurs de l'environnement organisationnel du travail, chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble, Québec, 2007-2008 250
Tableau 4.4 : Prévalence et population estimée de travailleurs* québécois exposés à des situations de travail exigeantes, chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble, Québec, 2007-2008. 252
Tableau 4.5 : Prévalence et population estimée de la possibilité de prendre une pause et de modifier la cadence, chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec 2007-2008. 256
Tableau 4.6 : Prévalence de l'exposition à au moins 4 contraintes physiques de l'Indice général du cumul de contraintes physiques du travail chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des salariés* québécois, Québec, 2007-2008. 263
Tableau 4.7 : Prévalence d'exposition à une combinaison d'au moins 4 contraintes physiques et d'une contrainte psychosociale du travail, chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008 269
Tableau 4.8 : Prévalence d'exposition à la combinaison d'au moins 4 contraintes physiques et d'une contrainte psychosociale du travail, chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs* manuels, Québec, 2007-2008 270
Tableau 4.9 : Comparaison des prévalences d'expositions aux contraintes organisationnelles et intervalles de confiance à 95 % entre l'Enquête sociale et de santé 1998 et l'EQCOTESST selon le sexe, chez les travailleurs québécois*. 271
Tableau 5.1 : Prévalence du harcèlement psychologique à l'emploi principal selon des caractéristiques sociodémographiques et des conditions de travail et d'emploi, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 335
Tableau 5.2 : Prévalence du harcèlement psychologique à l'emploi principal selon le statut d'emploi (temps plein ou temps partiel ; emploi permanent ou emploi temporaire) et la taille de l'entreprise, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des salariés* québécois (autonomes exclus), Québec, 2007-2008 336
Tableau 5.3 : Fréquence et provenance du harcèlement psychologique à l'emploi principal chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs* québécois victimes de harcèlement psychologique à l'emploi principal, Québec, 2007-2008 345
Tableau 5.4 : Auteur du harcèlement (interne ou externe) selon le travail en contact avec le public, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* victimes de harcèlement psychologique à l'emploi principal, Québec, 2007-2008 346

Tableau 5.5 : Proportion de travailleurs ayant entrepris une démarche pour faire cesser le harcèlement psychologique selon l'âge et le type de contrat de travail chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois victimes de harcèlement psychologique à l'emploi principal, Québec, 2007-2008 348
Tableau 5.6 : Proportion de travailleurs ayant effectué une démarche selon l'agresseur, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* victimes de harcèlement psychologique, Québec, 2007-2008 348
Tableau 5.7 : Proportion de salariés* exposés au harcèlement psychologique ayant effectué une démarche selon l'agresseur chez les salariés cadres, chez les salariés syndiqués et chez les salariés non syndiqués victimes de harcèlement psychologique provenant d'un membre de l'organisation, Québec, 2007-2008 349
Tableau 5.8 : Nature des démarches entreprises par les hommes, par les femmes et par l'ensemble des travailleurs* victimes de harcèlement psychologique à leur emploi principal ayant effectué une démarche, Québec, 2007-2008 350
Tableau 5.9 : Prévalence du harcèlement sexuel à l'emploi principal selon des caractéristiques sociodémographiques et des conditions de travail et d'emploi chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 351
Tableau 5.10 : Prévalence du harcèlement sexuel à l'emploi principal selon le statut d'emploi (temps plein ou temps partiel ; emploi permanent ou temporaire), chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des salariés* québécois (autonomes exclus), Québec, 2007-2008 352
Tableau 5.11 : Fréquence du harcèlement sexuel à l'emploi principal chez les travailleurs* québécois harcelés à l'emploi principal, Québec, 2007-2008 356
Tableau 5.12 : Prévalence de la violence physique à l'emploi principal selon des caractéristiques sociodémographiques et des conditions de travail et d'emploi, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 357
Tableau 5.13 : Prévalence de la violence physique à l'emploi principal selon le statut d'emploi (temps plein ou temps partiel ; emploi permanent ou temporaire) chez les salariés* québécois (autonomes exclus), Québec, 2007-2008 358
Tableau 5.14 : Fréquence de la violence physique à l'emploi principal chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois victimes de violence à l'emploi principal, Québec, 2007-2008 362
Tableau 5.15 : Prévalence des indicateurs de santé selon la violence à l'emploi principal (victime de plusieurs formes, victime d'une seule forme de violence) chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 367
Tableau 6.1 : Prévalence de la perception négative de l'état de santé général selon des caractéristiques sociodémographiques, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 404
Tableau 6.2 : Prévalence de la perception négative de l'état de santé général selon des conditions de travail et d'emploi, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 405
Tableau 6.3 : Prévalence de la perception négative de son état de santé général selon l'exposition à une combinaison de contraintes organisationnelles et d'un travail

émotionnellement exigeant, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 408
Tableau 6.4 : Prévalence de la perception négative de son état de santé général selon l'exposition à une combinaison de situations de tension avec le public et certaines contraintes organisationnelles chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 409
Tableau 6.5 : Prévalence de la perception négative de l'état de santé général selon l'exposition à une combinaison d'au moins quatre contraintes physiques et une contrainte psychosociales chez les travailleurs* exposés à un cumul d'au moins quatre contraintes physiques de l'Indice général de contraintes physiques du travail, chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble, Québec, 2007-2008 411
Tableau 6.6 : Prévalence du présentéisme selon la durée, selon des caractéristiques sociodémographiques, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 413
Tableau 6.7 : Prévalence du présentéisme en fonction de sa durée, selon des conditions de travail et d'emploi, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 414
Tableau 6.8 : Prévalence du présentéisme en fonction de sa durée, selon l'accès à des congés de maladie payés par l'employeur, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des salariés* québécois, Québec, 2007-2008 415
Tableau 6.9 : Prévalence du présentéisme en fonction de sa durée, selon l'exposition à une combinaison d'au moins quatre contraintes physiques et d'une contrainte psychosociale chez les travailleurs* exposés à un cumul d'au moins quatre contraintes de l'Indice général de cumul de contraintes physiques du travail chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble, Québec, 2007-2008 418
Tableau 6.10 : Prévalence du présentéisme en fonction de sa durée, selon l'exposition à des contraintes organisationnelles, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois exposés à un travail émotionnellement exigeant, Québec, 2007-2008 419
Tableau 6.11 : Prévalence du présentéisme en fonction de sa durée, selon l'exposition à des contraintes organisationnelles chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois exposés à des situations de tensions avec le public, Québec, 2007-2008 420
Tableau 6.12 : Prévalence de la perception négative de l'état de santé général selon les indicateurs de santé mentale, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 421
Tableau 6.13 : Prévalence du présentéisme en fonction de sa durée, selon les indicateurs de santé mentale, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 422
Tableau 6.14 : Prévalence du présentéisme en fonction de sa durée, selon les troubles musculo-squelettiques perçus comme étant liés à l'emploi principal, chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble, Québec, 2007-2008 425
Tableau 6.15 : Prévalence du présentéisme en fonction de sa durée, selon les accidents du travail, chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble, Québec, 2007-2008 426
Tableau 7.1 : Prévalence des TMS à au moins une région corporelle liés à l'emploi principal selon l'exposition à des contraintes physiques et à d'autres agresseurs du travail, chez les

hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 461
Tableau 7.2 : Prévalence des TMS à moins une région corporelle liés à l'emploi principal selon l'exposition à une combinaison d'au moins quatre contraintes physiques du travail et une contrainte psychosociale, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois exposés à quatre contraintes ou plus de l'Indice général de contraintes physiques du travail, Québec, 2007-2008 465
Tableau 7.3 : Prévalence des TMS à au moins une région corporelle liés à l'emploi principal selon des caractéristiques sociodémographiques chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008 469
Tableau 7.4 : Prévalence des TMS à au moins une région corporelle liés à l'emploi principal selon la perception générale de l'état de santé et selon le présentéisme, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008 471
Tableau 7.5 : Proportion et population estimée de travailleurs* qui se sont absentés du travail en raison d'une douleur musculo-squelettique liée à l'emploi principal selon la région corporelle et le sexe, Québec, 2007-2008 480
Tableau 7.6 : Prévalence des absences du travail en raison de douleurs musculo-squelettiques à au moins une région corporelle liées à l'emploi principal selon l'exposition à des contraintes physiques et psychosociales chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 482
Tableau 7.7 : Prévalence des absences du travail en raison de douleurs musculo-squelettiques à au moins une région corporelle liées à l'emploi principal selon l'exposition à une combinaison d'au moins quatre contraintes physiques du travail et à une contrainte psychosociale chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois exposés à quatre contraintes physiques ou plus de l'Indice général de contraintes physiques du travail, Québec, 2007-2008 483
Tableau 7.8 : Prévalence des absences du travail en raison de douleurs musculo-squelettiques à au moins une région corporelle liées à l'emploi selon des caractéristiques sociodémographiques, des conditions de travail et d'emploi chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 485
Tableau 7.9 : Durée moyenne et médiane (en nombre de jours ouvrables) des absences occasionnées par des douleurs musculo-squelettiques liées au travail et proportion des absences de plus de 60 jours ouvrables chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois qui se sont absentés du travail en raison de douleurs musculo-squelettiques liées à l'emploi principal, Québec, 2007-2008 487
Tableau 7.10 : Prévalence des salariés ayant fait une demande d'indemnisation à la CSST selon le lien entre la douleur et l'emploi et selon le type de contrat de travail chez les salariés* qui se sont absentés du travail en raison d'une douleur musculo-squelettique liée à l'emploi principal, Québec, 2007-2008 488
Tableau 7.11 : Raisons pour lesquelles aucune demande d'indemnisation n'a été faite à la CSST selon la région corporelle atteinte et le type de contrat de travail, chez les travailleurs* qui se sont absentés du travail en raison d'une douleur musculo-squelettique liée à l'emploi principal, Québec, 2007-2008 489
Tableau 7.12 : Source d'indemnisation du revenu durant les absences du travail en raison de douleurs musculo-squelettiques liées à l'emploi selon la région corporelle et le type

de contrat de travail, chez les travailleurs* qui se sont absentés en raison d'une douleur musculo-squelettique liée à l'emploi principal, Québec, 2007-2008 490
Tableau 7.13 : Prévalence des dépenses personnelles pour des services ou des produits reliés à un problème de santé lié à l'emploi principal et montants dépensés selon le type de problème, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* souffrant de problèmes de santé liés au travail, Québec, 2007-2008....492
Tableau 8.1 : Durée d'absence au travail des individus victimes d'un accident de travail à l'emploi principal ayant entraîné une perte de temps 541
Tableau 8.2 : Taux de fréquence ETC des accidents du travail à l'emploi principal selon le cumul de contraintes physique et selon le sexe* 548
Tableau 8.3 : Taux de fréquence ETC des accidents du travail à l'emploi principal selon divers indicateurs des conditions organisationnelles des travailleurs* 549
Tableau 8.4 : Taux de fréquence ETC des accidents du travail à l'emploi principal selon divers niveaux d'exigence de situations de travail particulières* 550
Tableau 8.5 : Taux de fréquence ETC des accidents du travail à l'emploi principal selon des indicateurs de l'état de santé général et de santé mentale au travail* 552
Tableau 8.6 : Source d'indemnisation des accidents du travail à l'emploi principal et demande d'indemnisation à la CSST 554
Tableau 8.7 : Raisons évoquées pour ne pas avoir demandé de compensation à la CSST....555
Tableau 9.1 : Prévalence de la détresse psychologique modérée et élevée selon des caractéristiques sociodémographiques, chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 599
Tableau 9.2 : Prévalence de la détresse psychologique modérée et élevée selon l'exposition à des contraintes organisationnelles et à des situations de travail exigeantes, chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 601
Tableau 9.3 : Prévalence de la détresse psychologique modérée et élevée en fonction du cumul de contraintes de l'environnement organisationnel et d'un travail émotionnellement exigeant, chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 603
Tableau 9.4 : Prévalence de la détresse psychologique modérée et élevée en fonction du cumul de contraintes de l'environnement organisationnel et des situations de tension avec le public, chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 604
Tableau 9.5 : Prévalence de la détresse psychologique modérée et élevée selon l'exposition à des contraintes physiques du travail, chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008. 605
Tableau 9.6 : Prévalence de la détresse psychologique modérée et élevée selon l'exposition à une combinaison de contraintes psychosociales et de contraintes physiques de l'Indice général de contraintes physiques du travail, chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008. 607
Tableau 9.7 : Prévalence des symptômes dépressifs selon la perception du lien avec l'emploi principal chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois ayant des symptômes dépressifs, Québec, 2007-2008. 608
Tableau 9.8 : Prévalence des symptômes dépressifs liés au travail selon l'exposition à des contraintes psychosociales chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 610

Tableau 9.9 : Prévalence des symptômes dépressifs liés au travail en fonction du cumul de contraintes de l'environnement organisationnel et d'un travail émotionnellement exigeant chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008. 612
Tableau 9.10 : Prévalence des symptômes dépressifs liés au travail en fonction du cumul de contraintes de l'environnement organisationnel et des situations de tension avec le public, chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008. 613
Tableau 9.11 : Prévalence des symptômes dépressifs liés au travail selon l'exposition à des contraintes physiques du travail chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 614
Tableau 9.12 : Prévalence des symptômes dépressifs selon l'exposition à une combinaison de contraintes psychosociales et de contraintes physiques de l'Indice général de contraintes physiques du travail, chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 615
Tableau 9.13 : Proportion de travailleurs qui se sont absentés du travail en raison de symptômes dépressifs chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois qui présentent des symptômes dépressifs liés au travail, Québec, 2007-2008. 616
Tableau 9.14 : Proportion de travailleurs qui ont consulté un professionnel de la santé et qui ont été hospitalisés chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois qui présentent des symptômes dépressifs liés au travail, Québec, 2007-2008. 617
Tableau 9.15 : Répartition des travailleurs* selon leurs sources de revenu durant les absences du travail en raison de symptômes dépressifs liés au travail, Québec, 2007-2008. 617
Tableau 9.16 : Proportion de travailleurs* ayant dépensé personnellement pour des services ou des produits en lien avec un problème de santé lié à l'emploi principal et prévalence des montants dépensés chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois avec des symptômes dépressifs liés au travail, Québec, 2007-2008. 618
Tableau 9.17 : Prévalence de la consommation de psychotropes selon des caractéristiques sociodémographiques chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008. 620
Tableau 9.18 : Prévalence de la consommation de psychotropes selon l'exposition à des contraintes psychosociales chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 621
Tableau 9.19 : Prévalence de la consommation de psychotrope en fonction du cumul de contraintes de l'environnement organisationnel et d'un travail émotionnellement exigeant, chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008. 622
Tableau 9.20 : Prévalence de la consommation de psychotrope en fonction du cumul de contraintes de l'environnement organisationnel et des situations de tension avec le public, chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008. 623

Tableau 9.21 : Prévalence de la consommation de psychotropes selon l'exposition à des contraintes physiques du travail, chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008.....624
Tableau 9.22 : Prévalence des symptômes dépressifs liés au travail selon les TMS liés au travail, les accidents de travail, la perception négative de l'état de santé et la détresse psychologique chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008.....626
Tableau 9.23 : Prévalence de la détresse psychologique modérée et élevée selon les autres indicateurs de santé chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008.....628

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Cadre conceptuel des liens explicatifs des facteurs et des déterminants de la SST 4
Figure 2.1 : Type de contrat de travail selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 70
Figure 2.2 : Secteurs de la production de biens ou de la production des services selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 73
Figure 2.3 : Secteur public ou parapublic et autres secteurs de l'emploi principal selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 76
Figure 2.4 : Regroupement de secteurs d'activité économique selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 78
Figure 2.5 : Catégorie professionnelle[a] selon le sexe, travailleurs*de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 84
Figure 2.6 : Type de profession selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 85
Figure 2.7 : Conditions d'emploi selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 87
Figure 2.8 : Ancienneté dans l'emploi principal selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 90
Figure 2.9 : Type de rémunération selon le sexe, travailleurs*de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 92
Figure 2.10 : Classe de revenu annuel brut de l'emploi principal selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 94
Figure 2.11 : Degré de satisfaction de la rémunération selon le sexe, travailleurs*de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 95
Figure 2.12 : Classe de revenu du ménage selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 96
Figure 2.13 : Durée habituelle de la semaine de travail de l'emploi principal selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 98
Figure 2.14 : Tranches d'heures de travail selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus détenant plus d'un emploi, Québec, 2007-2008 100
Figure 2.15 : Satisfaction vis-à-vis du nombre habituel d'heures de travail selon le sexe, travailleurs * de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 102
Figure 2.16 : Travail de fin de semaine selon le sexe, travailleurs * de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 104
Figure 2.17 : Nombre de fins de semaines travaillées par mois selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus qui déclarent travailler les fins de semaine, Québec, 2007-2008 105
Figure 2.18 : Personnes qui ont droit à une pause ou qui ont moins de 36 heures de congé hebdomadaire selon le sexe, travailleurs* ou salariés** de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 106
Figure 2.19 : Nombre de jours de vacances payés par année selon le sexe, salariés* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 108
Figure 2.20 : Salariés n'ayant pas accès à des congés de maladie payés ou à des congés sans solde selon le sexe, salariés* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 110
Figure 2.21 : Nombre de jours de congé de maladie payés selon le sexe, salariés* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 111

Figure 2.22 : Travailleurs n'ayant pas accès à une assurance salaire ou à un régime de retraite de l'employeur selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 112
Figure 2.23 : Accessibilité à des horaires flexibles, à la possibilité d'échanger des heures et à une banque d'heures selon le sexe, salariés* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 115
Figure 2.24 : Accessibilité à une semaine réduite, au travail à domicile et au congé pour raison familiale selon le sexe, salarié* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 118
Figure 2.25 : Possibilité de traiter de choses personnelles, accès au retour progressif après une naissance ou à une garderie en milieu de travail selon le sexe, salariés* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 121
Figure 2.26 : Faible sécurité d'emploi selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 123
Figure 2.27 : Taux de précarité contractuelle (PC), d'insécurité d'emploi (IE) et de précarité d'emploi (PE) selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 125
Figure 3.1 : Proportion de travailleurs* de 25 ans ou plus ayant la responsabilité d'une personne à autonomie réduite selon le sexe et l'âge, Québec, 2007-2008 175
Figure 3.2 : Répartition des travailleurs* aux études selon le nombre hebdomadaire d'heures rémunérées et selon le type d'étude : à temps plein ou à temps partiel, Québec, 2007-2008 180
Figure 3.3 : Répartition des travailleurs* aux études à temps plein selon le nombre hebdomadaire d'heures rémunérées, Québec, 2007-2008 181
Figure 3.4 : Prévalence du présentéisme selon le niveau de responsabilité familiale des travailleurs* de 25 ans ou plus, Québec, 2007-2008 185
Figure 3.5 : Prévalence des indicateurs de santé psychologique selon le niveau de responsabilité familiale des travailleurs* de 25 ans ou plus, Québec, 2007-2008 186
Figure 3.6 : Prévalence des accidents du travail selon le sexe et selon le niveau de responsabilité familiale des travailleurs* de 25 ans ou plus, Québec, 2007-2008 187
Figure 3.7 : Prévalence des TMS perçus comme étant liés au travail à au moins une région corporelle selon le sexe et selon le niveau de responsabilité familiale des travailleurs* de 25 ans ou plus, Québec, 2007-2008 188
Figure 3.8 : Prévalence du présentéisme selon le nombre hebdomadaire d'heures de loisir des travailleurs* de 25 ans ou plus, Québec, 2007-2008 189
Figure 3.9 : Prévalence des indicateurs de santé psychologique selon le nombre hebdomadaire d'heures de loisir des travailleurs* de 25 ans ou plus, Québec, 2007-2008 189
Figure 4.1 : Prévalence des travailleurs* québécois exposés aux indicateurs de l'environnement organisationnel du travail selon le sexe, Québec, 2007-2008. 251
Figure 4.2 : Prévalence du cumul de certaines contraintes organisationnelles et du travail émotionnellement exigeant selon le sexe, chez les travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 253
Figure 4.3 : Prévalence du cumul de certaines contraintes organisationnelles et des situations de tension avec le public selon le sexe, chez les travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 254
Figure 4.4 : Prévalence de l'Indice général du cumul de contraintes physiques du travail chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 258

Figure 4.5 : Prévalence des expositions à quatre contraintes physiques du travail ou plus selon le type de profession, chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 259
Figure 4.6 : Prévalence des expositions à quatre contraintes physiques du travail ou plus selon la catégorie professionnelle chez les hommes et chez les femmes*, Québec, 2007-2008 260
Figure 4.7 : Prévalence des expositions à quatre contraintes physiques ou plus de l'Indice général du cumul de contraintes physiques du travail selon les regroupements de secteurs d'activité économique chez les hommes et chez les femmes*, Québec, 2007-2008 261
Figure 4.8 : Prévalence des expositions à quatre contraintes physiques du travail ou plus selon le niveau de revenu du ménage, chez les hommes et chez les femmes*, Québec, 2007-2008 262
Figure 4.9 : Prévalence des expositions aux vapeurs de solvants, souvent ou tout le temps, selon le type de profession, chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008 268
Figure 4.10 : Comparaison des prévalences d'exposition aux efforts en utilisant des outils et des équipements entre l'*Enquête sociale et de santé de 1998* et l'EQCOTESST selon le sexe, chez les travailleurs québécois* 272
Figure 5.1 : Prévalence du harcèlement psychologique à l'emploi principal selon la catégorie professionnelle et le sexe, chez les travailleurs* québécois, Québec 2007-2008 337
Figure 5.2 : Prévalence du harcèlement psychologique à l'emploi principal selon le niveau de scolarité complété chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec 2007-2008 338
Figure 5.3 : Prévalence du harcèlement psychologique selon l'exposition à des contraintes organisationnelles du travail, chez les hommes et chez les femmes*, Québec, 2007-2008 340
Figure 5.4 : Prévalence du harcèlement psychologique selon l'exposition à des contraintes psychosociales du travail chez les hommes et chez les femmes*, Québec, 2007-2008 341
Figure 5.5 : Prévalence du harcèlement psychologique selon la fréquence des situations de tension avec le public chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs québécois*qui sont en contact avec le public, Québec, 2007-2008 342
Figure 5.6 : Prévalence du harcèlement psychologique selon l'exposition au cumul général de contraintes physiques du travail chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008 343
Figure 5.7 : Prévalence du harcèlement psychologique selon l'exposition à la violence physique et au harcèlement sexuel à l'emploi principal chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008 344
Figure 5.8 : Auteur du harcèlement psychologique selon le type de contrat de travail chez les travailleurs* victimes de harcèlement psychologique provenant d'un membre de l'organisation, Québec, 2007-2008 346
Figure 5.9 : Prévalence de chacune des formes de violence à l'emploi principal selon l'âge, chez les travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 353
Figure 5.10 : Prévalence de chacune des formes de violence à l'emploi principal selon la taille de l'entreprise chez les salariés* québécois, Québec, 2007-2008 354

Figure 5.11 : Prévalence du harcèlement sexuel à l'emploi principal selon l'exposition à des contraintes organisationnelles du travail chez les travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 354
Figure 5.12 : Prévalence du harcèlement sexuel à l'emploi principal selon l'exposition à des contraintes psychosociales chez les travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 355
Figure 5.13 : Prévalence du harcèlement sexuel à l'emploi principal selon l'exposition à la violence physique et au harcèlement psychologique à l'emploi principal chez les travailleurs* québécois, Québec 2007-2008 355
Figure 5.14 : Prévalence de chacune des formes de violence à l'emploi principal selon le niveau de scolarité complété chez les travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 359
Figure 5.15 : Prévalence de la violence physique à l'emploi principal selon l'exposition à des contraintes psychosociales du travail chez les travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 360
Figure 5.16 : Prévalence de la violence physique à l'emploi principal selon l'exposition à des contraintes psychosociales du travail chez les travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 361
Figure 5.17 : Prévalence de la violence physique à l'emploi principal selon l'exposition au harcèlement psychologique et au harcèlement sexuel à l'emploi principal chez les travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 361
Figure 5.18 : Prévalence des indicateurs de santé selon l'exposition au harcèlement psychologique à l'emploi principal chez les travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 363
Figure 5.19 : Prévalence des indicateurs de santé selon l'exposition au harcèlement sexuel à l'emploi principal, chez les travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 364
Figure 5.20 : Prévalence des indicateurs de santé selon l'exposition à la violence physique à l'emploi principal, chez les travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 365
Figure 5.21 : Prévalence du présentéisme à l'emploi principal, en fonction de sa durée, selon l'exposition au harcèlement psychologique, au harcèlement sexuel et à la violence physique au travail, Québec, 2007-2008 366
Figure 6.1 : Prévalence de la perception négative de son état de santé général selon l'exposition à des contraintes organisationnelles du travail chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 406
Figure 6.2 : Prévalence de la perception négative de son état de santé général selon l'exposition à des contraintes psychosociales du travail chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 407
Figure 6.3 : Prévalence de la perception négative de l'état de santé général selon l'exposition au cumul général de contraintes physiques du travail, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 410
Figure 6.4 : Prévalence du présentéisme en fonction de sa durée, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 412
Figure 6.5 : Prévalence du présentéisme en fonction de sa durée, selon l'exposition à des contraintes organisationnelles du travail chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 416

Figure 6.6 : Prévalence du présentéisme en fonction de sa durée, selon l'exposition à des contraintes psychosociales du travail chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 417
Figure 6.7 : Prévalence du présentéisme en fonction de sa durée, selon le niveau de détresse, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 423
Figure 6.8 : Prévalence de la perception négative de l'état de santé général selon les troubles musculo-squelettiques perçus comme étant liés à l'emploi principal, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 424
Figure 6.9 : Prévalence de la perception négative de l'état de santé général selon les accidents de travail, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 426
Figure 7.1 : Prévalence des douleurs musculo-squelettiques à au moins une région corporelle selon la fréquence de la douleur et le lien avec l'emploi principal, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008 456
Figure 7.2 A : Prévalence des douleurs musculo-squelettiques à au moins une région corporelle selon la fréquence de la douleur et le lien avec l'emploi principal chez les travailleurs* ayant rapporté des douleurs musculo-squelettiques, Québec, 2007-2008 457
Figure 7.3 : Prévalence des TMS liés à l'emploi principal selon la région corporelle et le sexe, chez les travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 459
Figure 7.4 : Prévalence des TMS à au moins une région corporelle liés à l'emploi principal selon l'exposition au cumul général de contraintes physiques du travail, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 460
Figure 7.5 : Prévalence des TMS à au moins une région corporelle liés à l'emploi principal selon l'exposition à des contraintes physiques et psychosociales, chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 463
Figure 7.6 : Prévalence des TMS à au moins une région corporelle liés à l'emploi principal selon l'exposition à des contraintes physiques et psychosociales, chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 464
Figure 7.7 : Prévalence des TMS à au moins une région corporelle liés à l'emploi principal selon le type de profession, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 466
Figure 7.8 : Prévalence des TMS à au moins une région corporelle liés à l'emploi principal selon les regroupements des secteurs d'activité économique et le sexe, chez les travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 467
Figure 7.9 : Prévalence des TMS à au moins une région corporelle liés à l'emploi principal selon l'insécurité d'emploi chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 468
Figure 7.10 : Prévalence des TMS à au moins une région corporelle liés à l'emploi principal selon le niveau de détresse psychologique chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 470
Figure 7.11 : Prévalence des TMS à au moins une région corporelle liés à l'emploi principal selon les symptômes dépressifs chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008 470

Figure 7.12 : Prévalence des TMS au cou liés à l'emploi principal selon l'exposition au cumul général de contraintes physiques du travail chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008 472
Figure 7.13 : Prévalence des TMS au cou liés à l'emploi principal selon l'exposition à des contraintes physiques du travail chez les hommes et chez les femmes*, Québec, 2007-2008 473
Figure 7.14 : Prévalence des TMS aux membres supérieurs liés à l'emploi principal selon l'exposition au cumul de contraintes physiques relatif aux membres supérieurs chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008 474
Figure 7.15 : Prévalence des TMS aux membres supérieurs liés à l'emploi principal selon l'exposition à des contraintes physiques du travail chez les hommes et chez les femmes*, Québec, 2007-2008 475
Figure 7.16 : Prévalence des TMS au dos liés à l'emploi principal selon l'exposition à un cumul de contraintes physiques du travail relatif au dos chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008 476
Figure 7.17 : Prévalence des TMS au dos liés à l'emploi principal selon l'exposition à des contraintes physiques du travail chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008 477
Figure 7.18 Prévalence des TMS aux membres inférieurs liés à l'emploi principal selon l'Indice du cumul général de contraintes physiques du travail chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008 478
Figure 7.19 : Prévalence des TMS aux membres inférieurs liés à l'emploi principal selon l'exposition à des contraintes physiques du travail chez les hommes et chez les femmes*, Québec, 2007-2008 479
Figure 7.20 : Prévalence des douleurs musculo-squelettiques à au moins une région corporelle et proportion des travailleurs* qui se sont absentés du travail en raison d'une douleur musculo-squelettique non-traumatique liée à l'emploi principal, Québec, 2007-2008 480
Figure 7.21 : Proportion (et intervalle de confiance à 95 %) de salariés ayant fait une demande d'indemnisation à la CSST selon le lien partiel ou complet perçu entre l'emploi et la douleur chez les salariés* qui se sont absentés du travail en raison d'une douleur musculo-squelettique liée à l'emploi principal, Québec, 2007-2008 488
Figure 7.22 : Consommation d'analgésiques selon les douleurs musculo-squelettiques liées à l'emploi principal chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 493
Figure 8.1 : Proportion estimée de travailleurs* ayant été victimes d'au moins un accident du travail à leur emploi principal au cours des 12 mois précédant l'enquête, au Québec, 2007-2008 539
Figure 8.2 : Taux de fréquence ETC des accidents du travail à l'emploi principal selon leurs conséquences en ce qui a trait à l'absence du travail et à l'indemnisation de cette absence* 540
Figure 8.3 : Taux de fréquence ETC des accidents du travail à l'emploi principal par grands groupes d'âge* 543
Figure 8.4 : Taux de fréquence ETC des accidents du travail à l'emploi principal par types de profession selon le sexe* 544

Figure 8.5 : Taux de fréquence ETC des accidents du travail à l'emploi principal par grands secteurs d'activité et catégories professionnelles*,** 545
Figure 8.6 : Taux de fréquence ETC des accidents du travail à l'emploi principal par type de contrat de travail* 546
Figure 8.7 : Taux de fréquence ETC des accidents du travail à l'emploi principal selon les indicateurs d'insécurité d'emploi et de précarité contractuelle* 547
Figure 8.8 : Taux de fréquence ETC des accidents du travail à l'emploi principal selon l'indicateur de conditions de travail facilitant la conciliation pour les salariés* 551
Figure 9.1 : Prévalence de la détresse psychologique modérée et élevée selon l'insécurité d'emploi et la précarité contractuelle, chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 600
Figure 9.2 : Prévalence de la détresse psychologique élevée en fonction de la fréquence d'exposition au bruit ou aux solvants en milieu de travail, chez les travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 606
Figure 9.3 : Prévalence des symptômes dépressifs liés au travail selon l'exposition à des contraintes psychosociales, chez les hommes et chez les femmes*, Québec, 2007-2008. 611
Figure 9.4 : Prévalence de la consommation de psychotropes selon les symptômes dépressifs, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 619
Figure 9.5 : Prévalence de la consommation de psychotropes selon le niveau de détresse psychologique, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois Québec, 2007-2008 619
Figure 9.6 : Prévalence des symptômes dépressifs selon le lien avec l'emploi principal et selon la durée du présentéisme, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 627

LISTE DES TABLEAUX COMPLÉMENTAIRES

Tableau C 2.1 : Regroupements de secteurs d'activité économique selon les caractéristiques des travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 145
Tableau C 2.1 (suite) : Regroupements de secteurs d'activité économique selon les caractéristiques des travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 147
Tableau C 2.1 (suite) : Regroupements de secteurs d'activité économique selon les caractéristiques des travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 149
Tableau C 2.2 : Avantages sociaux selon les caractéristiques des travailleurs* ou des salariés** de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 151
Tableau C 2.2 (suite): Avantages sociaux selon les caractéristiques des salariés* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 153
Tableau C 2.2 (suite): Avantages sociaux selon les caractéristiques des salariés* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 155
Tableau C 2.2 (suite) : Avantages sociaux selon les caractéristiques des salariés* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008 157
Tableau C 3.1 : Nombre hebdomadaires d'heures consacrées aux tâches domestiques chez les travailleurs* de 25 ans ou plus selon le sexe, l'âge, le type de contrat de travail et le niveau de responsabiltié familiale, Québec, 2007-2008 208
Tableau C 3.2 : Nombre hebdomadaire d'heures de loisirs chez les travailleurs* de 25 ans ou plus selon le sexe, l'âge, le type de contrat de travail et le niveau de responsabilité familiale, Québec, 2007-2008 210
Tableau C 3.3 : Accès à un horaire de travail flexible chez les travailleurs salariés* de 25 ans ou plus selon le sexe, l'âge, le type de contrat de travail et le niveau de responsabilité familiale, Québec, 2007-2008 211
Tableau C 3.4 : Possibilité d'échanger des heures avec des collègues de travail chez les travailleurs salariés* de 25 ans ou plus selon le sexe, l'âge, le type de contrat de travail et le niveau de responsabilité familiale, Québec, 2007-2008 212
Tableau C 3.5 : Accès à une banque de temps de travail chez les travailleurs salariés* de 25 ans ou plus selon le sexe, l'âge, le type de contrat de travail et le niveau de responsabilité familiale, Québec, 2007-2008 213
Tableau C 3.6 : Accès à des congés de maladie payés par l'employeur chez les travailleurs salariés* de 25 ans ou plus selon le sexe, l'âge, le type de contrat de travail et le niveau de responsabilité familiale, Québec, 2007-2008 214
Tableau C 3.7 : Accès à des congés payés pour des raisons familiales chez les travailleurs salariés* de 25 ans ou plus selon le sexe, l'âge, le type de contrat de travail et le niveau de responsabilité familiale, Québec, 2007-2008 215
Tableau C 3.8 : Accès à la semaine de travail réduite sur une base volontaire chez les travailleurs salariés* de 25 ans ou plus selon le sexe, l'âge, le type de contrat de travail et le niveau de responsabilité familiale, Québec, 2007-2008 216
Tableau C 3.9 : Accès au travail à domicile chez les travailleurs salariés* de 25 ans et plus selon le sexe, l'âge, le type de contrat de travail et le niveau de responsabilité familiale, Québec, 2007-2008 217
Tableau C 3.10: Accès à un retour progressif au travail après un congé de maternité ou de paternité chez les travailleurs salariés* de 25 ans ou plus selon le sexe, l'âge, le type de contrat de travail et le niveau de responsabilité familiale, Québec, 2007-2008 218

Tableau C 3.11 : Accès à des congés sans solde ou au traitement différé chez les travailleurs salariés* de 25 ans ou plus selon le sexe, l'âge, le type de contrat de travail et le niveau de responsabilité familiale, Québec, 2007-2008 219
Tableau C 3.12 : Accès à une garderie en milieu de travail chez les travailleurs salariés* de 25 ans ou plus selon le sexe, l'âge, le type de contrat de travail et le niveau de responsabilité familiale, Québec, 2007-2008 220
Tableau C 3.13 : Possibilité de traiter de choses personnelles au travail chez les travailleurs salariés* de 25 ans ou plus selon le sexe, l'âge, le type de contrat de travail et le niveau de responsabilité familiale, Québec, 2007-2008 221
Tableau C 3.14 : Indicateur de l'accès global à des mesures facilitant la conciliation travail famille chez les travailleurs salariés* de 25 ans ou plus selon le sexe, l'âge, le type de contrat de travail et le niveau de responsabilité familiale, Québec, 2007-2008 222
Tableau C 3.15 : Indicateur du type d'horaire de travail chez les travailleurs salariés* de 25 ans ou plus selon le sexe, l'âge, le type de contrat de travail et le niveau de responsabilité familiale, Québec, 2007-2008 223
Tableau C 3.16 : Répartition des travailleurs* de 25 ans ou plus d'après leur fréquence de travail la fin de semaine selon le sexe, l'âge, le type de contrat de travail et le niveau de responsabilité familiale, Québec, 2007-2008 224
Tableau C 3.17 : Indicateur estimant l'accès à des mesures facilitant la conciliation travail famille chez les travailleurs autonomes* de 25 ans ou plus selon le sexe, l'âge, le type de contrat de travail et le niveau de responsabilité familiale, Québec, 2007-2008 225
Tableau C 3.18 : Accès à 36 heures consécutives de congé par semaine chez les travailleur* de 25 ans ou plus selon le sexe, l'âge, le type de contrat de travail et le niveau de responsabilité familiale, Québec, 2007-2008 226
Tableau C 3.19 : Nombre moyen d'heures travaillées par semaine des travailleurs* de 25 ans ou plus selon le sexe, l'âge, le type de contrat de travail et le niveau de responsabilité familiale, Québec, 2007-2008 227
Tableau C 4.1 : Prévalence d'une demande psychologique au travail élevée selon l'âge, la catégorie professionnelle, le type de profession, le type d'organisme, le niveau de scolarité complété et le type de contrat chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008 289
Tableau C 4.2 : Prévalence d'une faible latitude décisionnelle selon l'âge, la catégorie professionnelle, le type de profession, le type d'organisme, le niveau de scolarité complété et le type de contrat chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008 290
Tableau C 4.3 : Prévalence d'une faible autorité décisionnelle selon l'âge, la catégorie professionnelle, le type de profession, le type d'organisme, le niveau de scolarité complété et le type de contrat chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008 291
Tableau C 4.4 : Prévalence d'une faible autonomie de compétence selon l'âge, la catégorie professionnelle, le type de profession, le type d'organisme, le niveau de scolarité complété et le type de contrat chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008 292

Tableau C 4.5 : Prévalence du faible soutien social au travail selon l'âge, la catégorie professionnelle, le type de profession, le type d'organisme, le niveau de scolarité complété et le type de contrat chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008 293
Tableau C 4.6 : Prévalence du faible soutien des collègues selon l'âge, la catégorie professionnelle, le type de profession, le type d'organisme, le niveau de scolarité complété et le type de contrat chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008 294
Tableau C 4.7 : Prévalence du faible soutien des supérieurs selon l'âge, la catégorie professionnelle, le type de profession, le type d'organisme, le niveau de scolarité complété et le type de contrat chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008 295
Tableau C 4.8 : Prévalence de la tension au travail (job-strain) selon l'âge, la catégorie professionnelle, le type de profession, le type d'organisme, le niveau de scolarité complété et le type de contrat chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008 296
Tableau C 4.9 : Prévalence de la tension au travail avec faible soutien social (iso-strain) selon l'âge, la catégorie professionnelle, le type de profession, le type d'organisme, le niveau de scolarité complété et le type de contrat chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs * Québec, 2007-2008 297
Tableau C 4.10 : Prévalence d'une faible reconnaissance selon l'âge, la catégorie professionnelle, le type de profession, le type d'organisme, le niveau de scolarité complété et le type de contrat chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008 298
Tableau C 4.11 : Prévalence du déséquilibre effort et reconnaissance selon l'âge, la catégorie professionnelle, le type de profession, le type d'organisme, le niveau de scolarité complété et le type de contrat chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008 299
Tableau C 4.12 : Prévalence du travail émotionnellement exigeant selon l'âge, la catégorie professionnelle, le type de profession, le type d'organisme, le niveau de scolarité complété et le type de contrat chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs* Québec, 2007-2008 300
Tableau C 4.13 : Prévalence des situations de tension avec le public (souvent ou très souvent) selon l'âge, la catégorie professionnelle, le type de profession, le type d'organisme, le niveau de scolarité complété et le type de contrat chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007 2008 301
Tableau C 4.14 : Prévalence du manque de moyens de faire un travail de qualité selon l'âge, la catégorie professionnelle, le type de profession, le type d'organisme, le niveau de scolarité complété et le type de contrat chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008 302
Tableau C 4.15 : Prévalence de l'impossibilité de prendre une pause selon l'âge, la catégorie professionnelle, le type de profession, le type d'organisme, le niveau de scolarité complété et le type de contrat chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008 303
Tableau C 4.16 : Prévalence de l'impossibilité de choisir ou de modifier la cadence ou la vitesse de travail selon l'âge, la catégorie professionnelle, le type de profession,

le type d'organisme, le niveau de scolarité complété et le type de contrat chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008 304
Tableau C 4.17 : Prévalence des contraintes organisationnelles et des situations de travail particulièrement exigeantes selon un regroupement de secteurs d'activités économique, chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008 305
Tableau C 4.17 (suite) : Prévalence des contraintes organisationnelles et des situations de travail particulièrement exigeantes selon un regroupement de secteurs d'activités économique, chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008 307
Tableau C 4.18 : Population estimée et prévalence des contraintes physiques d'autres agresseurs en milieu de travail chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008 309
Tableau C 4.19 : Prévalence et population estimée de l'exposition à l'Indice général de cumul de contraintes physiques du travail selon des caractéristiques sociodémographiques et socioprofessionnelles, chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 311
Tableau C 4.20 : Proportion de travailleurs* exposés à au moins trois contraintes physiques du cumul relatif aux membres supérieurs selon l'âge, le type de profession, la catégorie professionnelle, les regroupements de secteurs d'activité économique et le type de contrat de travail, chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble, Québec, 2007-2008 313
Tableau C 4.21 : Proportion de travailleurs* exposés à au moins trois contraintes physiques du travail du cumul relatif au dos selon l'âge, le type de profession, la catégorie professionnelle, les regroupements de secteurs d'activité économique et le type de contrat de travail, chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble, Québec, 2007-2008 314
Tableau C 4.22 : Proportion de travailleurs* exposés au travail à l'ordinateur 31 heures ou plus par semaine selon l'âge, la catégorie professionnelle, les regroupements de secteurs d'activité économique, et le type de contrat de travail, chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble, Québec, 2007-2008 315
Tableau C 4.23 : Proportion de travailleurs* exposés souvent ou tout le temps au bruit selonl'âge, la catégorie professionnelle, les regroupements de secteurs d'activité économique, et le type de contrat de travail, chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble, Québec, 2007-2008 316
Tableau C 4.24 : Proportion de travailleurs* exposés souvent ou tout le temps aux vapeurs de solvants, selon l'âge, la catégorie professionnelle, les regroupements de secteurs d'activité économique, et le type de contrat de travail, chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble, Québec, 2007-2008 317
Tableau C 4.25 : Prévalence des contraintes pysiques et d'autres agresseurs en milieu de travail selon le type de profession, chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008 318
Tableau C 4.26 : Formulation des questions mesurant les contraintes physiques et autres agresseurs en milieu de travail dans l'ESS98 et dans l'EQCOTESST 320

Tableau C 5.1 : Prévalence du harcèlement psychologique à l'emploi principal selon l'exposition à des contraintes psychosociales et physiques du travail chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec 2007-2008 390
Tableau C 5.2 : Prévalence du harcèlement sexuel à l'emploi principal selon les regroupements de secteurs d'activité économique et la catégorie professionnelle chez les travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 392
Tableau C 5.3 : Prévalence du harcèlement sexuel à l'emploi principal selon l'exposition à des contraintes psychosociales et physiques du travail, chez les hommes, chez les femmes ou chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 393
Tableau C 5.4 : Prévalence de la violence physique à l'emploi principal selon les regroupements de secteurs d'activité économique et les catégories professionnelles chez les travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 394
Tableau C 5.5 : Prévalence de la violence physique à l'emploi principal selon la taille de l'entreprise chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des salariés* québécois (autonomes exclus), Québec, 2007-2008 395
Tableau C 5.6 : Prévalence de la violence physique à l'emploi principal selon l'exposition à des contraintes psychosociales et physiques du travail chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec 2007-2008 395
Tableau C 5.7 : Prévalence des indicateurs de santé selon la présence de diverses formes de violence à l'emploi principal chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 398
Tableau C 5.8 : Formulation des questions mesurant la violence au travail dans l'ESS98 et dans l'EQCOTESST 391
Tableau C 6.1 : Prévalence de la perception négative de son état de santé générale selon les regroupements de secteurs d'activité économique et la catégorie professionnelle, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 435
Tableau C 6.2 : Prévalence de la perception négative de son état de santé générale selon le statut d'emploi (temps plein ou temps partiel ; emploi temporaire ou permanent), chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des salariés* québécois (excluant les autonomes), Québec, 2007-2008 436
Tableau C 6.3 : Prévalence de la perception négative de l'état de santé générale selon l'exposition à des contraintes psychocosociales chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 436
Tableau C 6.4 : Prévalence de la perception négative de son état de santé général selon l'exposition à des contraintes physiques et à des agresseurs en milieu de travail, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 438
Tableau C 6.5 : Prévalence du présentéisme, en fonction de sa durée, selon des caractéristiques sociodémographiques, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 439
Tableau C 6.6 : Prévalence du présentéisme, selon la durée, selon des conditions de travail et d'emploi, chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des salariés* québécois (les autonomes sont exclus), Québec, 2007-2008 440

Tableau C 6.7 : Prévalence du présentéisme, en fonction de sa durée, selon le statut d'emploi (temps plein ou temps partiel ; emploi temporaire ou permanent), chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des salariés* québécois, (excluant les autonomes), Québec, 2007-2008 441
Tableau C 6.8 : Prévalence du présentéisme, en fonction de sa durée, selon l'exposition à des contraintes psychosociales et à des contraintes physiques du travail, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 442
Tableau C 7.1 : Population estimée et prévalence des troubles musculo-squelettiques selon la région corporelle chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 511
Tableau C 7.2 : Prévalence des TMS à au moins une région corporelle liés à l'emploi principal selon des contraintes psychosociales du travail chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 512
Tableau C 7.3 : Prévalence des TMS à au moins une région corporelle liés à l'emploi principal selon des caractéristiques socioprofessionnelles et des conditions de travail et d'emploi chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008 513
Tableau C 7.4 : Prévalence des TMS au cou liés à l'emploi principal selon l'exposition à des contraintes physiques du travail chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008 515
Tableau C 7.5 : Prévalence des TMS au cou liés à l'emploi principal selon l'exposition à des contraintes psychosociales du travail chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008 516
Tableau C 7.6 : Prévalence des TMS au cou liés à l'emploi principal, selon des caractéristiques socioprofessionnelles et selon certaines conditions de travail et d'emploi chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008 517
Tableau C 7.7 : Prévalence des TMS au cou liés à l'emploi principal, selon des caractéristiques sociodémographiques chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008 518
Tableau C 7.8 : Prévalence des TMS aux membres supérieurs liés à l'emploi principal selon l'exposition à certaines contraintes physiques chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008 519
Tableau C 7.9 : Prévalence des TMS aux membres supérieurs liés à l'emploi principal selon l'exposition à des contraintes psychosociales du travail chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008 520
Tableau C 7.10 : Prévalence des TMS aux membres supérieurs liés à l'emploi principal, selon des caractéristiques socioprofessionnelles et des conditions de travail et d'emploi chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008 521
Tableau C 7.11 : Prévalence des TMS aux membres supérieurs liés à l'emploi principal, selon des caractéristiques sociodémographiques chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008 522

Tableau C 7.12 : Prévalence des TMS au dos liés à l'emploi principal selon l'exposition à des contraintes physiques du travail chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008 523
Tableau C 7.13 : Prévalence des TMS au dos liés à l'emploi principal selon des contraintes psychosociales du travail chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008 524
Tableau C 7.14 : Prévalence des TMS au dos liés à l'emploi principal selon des caractéristiques socioprofessionnelles et des conditions de travail et d'emploi chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008 525
Tableau C 7.15 : Prévalence des TMS au dos liés à l'emploi principal selon des caractéristiques sociodémographiques chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008 526
Tableau C 7.16 : Prévalence des TMS aux membres inférieurs liés à l'emploi principal selon l'exposition à des contraintes physiques du travail chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008 527
Tableau C 7.17 : Prévalence des TMS aux membres inférieurs liés à l'emploi principal selon l'exposition à des contraintes psychosociales du travail chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008 528
Tableau C 7.18 : Prévalence des TMS aux membres inférieurs liés à l'emploi principal selon des caractéristiques socioprofessionnelles et des conditions de travail et d'emploi chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008 529
Tableau C 7.19 : Prévalence des TMS aux membres inférieurs liés à l'emploi principal selon des caractéristiques sociodémographiques chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008 530
Tableau C 8.1 : Fréquence ETC des accidents du travail à l'emploi principal selon les variables sociodémographiques* 578
Tableau C 8.2 : Fréquence ETC des accidents du travail à l'emploi principal selon les variables relatives au type d'emploi* 579
Tableau C 8.3 : Fréquence ETC des accidents du travail à l'emploi principal selon les variables sur les caractéristiques de l'emploi et les conditions d'emploi* 580
Tableau C 8.3 (suite) : Fréquence ETC des accidents du travail à l'emploi principal selon les variables sur les caractéristiques de l'emploi et les conditions d'emploi 581
Tableau C 8.4 : Fréquence ETC des accidents du travail à l'emploi principal selon les variables sur le revenu, la précarité d'emploi et l'insécurité d'emploi* 582
Tableau C 8.5 : Fréquence ETC des accidents du travail à l'emploi principal selon les variables sur les conditions de conciliation travail et vie personnelle* 583
Tableau C 8.5 (suite) : Fréquence ETC des accidents du travail à l'emploi principal selon les variables sur les indices de conciliation travail et vie personnelle 584
Tableau C 8.6 : Fréquence ETC des accidents du travail à l'emploi principal selon les variables sur les symptômes dépressifs* 584
Tableau C 8.7 : Proportion de travailleurs ayant dépensé personnellement pour des services ou des produits en lien avec un problème de santé lié à l'emploi principal et prévalence des montants dépensés pour l'ensemble des travailleurs* québécois qui ont eu un accident du travail, Québec, 2007-2008 585

Tableau C 8.8 : Distribution de fréquence pondérée des variables du Bloc « Accidents du travail » - Description du moment de survenue de l'accident selon le sexe 586
Tableau C 8.9 : Distribution de fréquence pondérée des variables du Bloc « Accidents du travail » - Durée d'absence et indemnisation selon le sexe 587
Tableau C 8.10 : Distribution de fréquence pondérée des variables du Bloc « Accidents du travail » - Raison pour ne pas avoir demandé de compensation à la CSST selon le sexe 588
Tableau C 8.11 : Distribution de fréquence pondérée des variables du Bloc « Accidents du travail » - Description de l'accident de travail selon le sexe 589
Tableau C 8.12 : Distribution de fréquence pondérée des variables du Bloc « Accidents du travail » - Conséquences des accidents et aménagements organisationnels 590
Tableau C 9.1 : Prévalence des différents niveaux de détresse psychologique selon le sexe, chez les travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 637
Tableau C 9.2 : Prévalence de la détresse psychologique modérée et élevée selon des conditions de travail et d'emploi, chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 638
Tableau C 9.3 : Prévalence de la détresse psychologique modérée et élevée selon le statut d'emploi, chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des salariés* québécois (les autonomes sont exclus), Québec, 2007-2008 639
Tableau C 9.4 : Prévalence des symptômes dépressifs selon le lien avec l'emploi principal, chez les hommes, chez les femmes, et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 639
Tableau C 9.5 : Prévalence des symptômes dépressifs non liés à l'emploi principal selon des caractéristiques sociodémographiques et socioprofessionnelles, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 640
Tableau C 9.6 : Prévalence des symptômes dépressifs liés au travail selon des caractéristiques sociodémographiques, chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 641
Tableau C 9.7 : Prévalence des symptômes dépressifs liés au travail selon des conditions de travail et d'emploi, chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 642
Tableau C 9.8 : Prévalence des symptômes dépressifs liés au travail selon le statut d'emploi chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des salariés* québécois (les autonomes sont exclus), Québec, 2007-2008 643
Tableau C 9.9 : Prévalence de la consommation de psychotropes selon des conditions de travail et d'emploi, chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 644
Tableau C 9.10 : Prévalence de la consommation de psychotropes selon le statut d'emploi chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des salariés* québécois (les autonomes sont exclus), Québec, 2007-2008 645

LISTE DES FIGURES COMPLÉMENTAIRES

Figure C 3.1 : Répartition selon le sexe des travailleurs* de 25 ans et plus selon la présence de personne de moins de 15 ans dans le ménage et la responsabilité d'une personne à autonomie réduite, Québec, 2007-2008 206
Figure C 3.2 : Répartition par grands groupes d'âge de travailleurs* de 25 ans ou plus selon la présence de personnes de moins de 15 ans dans le ménage et la responsabilité d'une personne à autonomie réduite, Québec, 2007-2008 207
Figure C 3.3 : Temps hebdomadaire consacré aux tâches domestiques des travailleurs* de 25 ans ou plus selon qu'ils ont la responsabilité d'une personne à autonomie réduite, Québec, 2007-2008 209
Figure C 3.4 : Prévalence des indicateurs de santé générale selon le niveau de responsabilité familiale des hommes de 25 ans ou plus, Québec, 2007-2008 228
Figure C 3.5 : Prévalence des indicateurs de santé psychologique selon le niveau de responsabilité familiale des hommes de 25 ans ou plus, Québec, 2007-2008 228
Figure C 3.6 : Prévalence des indicateurs de santé générale selon le niveau de responsabilité familiale des femmes de 25 ans ou plus, Québec, 2007-2008 229
Figure C 3.7 : Prévalence des indicateurs de santé psychologique selon le niveau de responsabilité familiale des femmes de 25 ans ou plus, Québec, 2007-2008 229
Figure C 3.8 : Prévalence des indicateurs de santé générale selon le nombre hebdomadaire d'heures de loisirs des hommes de 25 ans ou plus, Québec, 2007-2008 230
Figure C 3.9 : Prévalence des indicateurs de santé psychologique selon le nombre hebdomadaire d'heures de loisirs des hommes de 25 ans ou plus, Québec, 2007-2008 230
Figure C 3.10 : Prévalence des indicateurs de santé générale selon le nombre hebdomadaire d'heures de loisirs des femmes de 25 ans ou plus, Québec, 2007-2008 231
Figure C 3.11 : Prévalence des indicateurs de santé psychologique selon le nombre hebdomadaire d'heures de loisirs des femmes de 25 ans ou plus 231
Figure C 5.1 : Proportion de salariés* harcelés par au moins un supérieur selon le type de contrat de travail, chez les hommes et chez les femmes victimes de harcèlement psychologique à l'interne, Québec, 2007-2008 391
Figure C 5.2 : Prévalence de la violence physique à l'emploi principal selon l'exposition au cumul général de contraintes physiques du travail chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008 397
Figure C 5.3 : Comparaison des prévalences d'exposition aux différentes formes de violence au travail entre la sous-population des répondants qui travaillent depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine dans l'Enquête sociale et de santé 1998 et dans l'EQCOTESST 399
Figure C 8.1 : Fréquence ETC des accidents du travail à l'emploi principal selon l'ancienneté des travailleurs* 576
Figure C 8.2 : Fréquence ETC des accidents du travail à l'emploi principal selon le niveau de scolarité complété des travailleurs** 577

LEXIQUE

Accident de travail : Un événement traumatique avec blessure, ayant entraîné une conséquence physique ou psychologique ou ayant occasionné des douleurs qui est survenu à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail. Il peut s'agir d'une chute, le fait de s'être cogné, d'avoir été frappé ou d'avoir été victime d'un accident de la route relié au travail. Un accident exclut toutefois tous les efforts, les faux mouvements, les douleurs liées à des mouvements répétitifs ou à une position fixe prolongée. Les accidents de travail documentés dans l'EQCOTESST devaient être survenus au cours de 12 mois ayant précédé le moment de l'enquête.

Catégorie professionnelle : Basé sur les codes à 4 chiffres de la CNP 2006, cet indicateur classe les travailleurs selon le type d'emploi qu'ils occupent au moment de l'enquête. On y retrouve les catégories (1) *Cadres supérieurs et cadres intermédiaires*, (2) *Professionnels*, (3) *Semi-professionnels et techniciens*, (4) *Contremaîtres et cadres de premier niveau*, (5) *Personnel de bureau*, (6) *Ouvriers qualifiés* et (7) *Personnel et ouvriers non qualifiés et manœuvres*.

CNP : Supportée par Ressources humaines et Développement des compétences Canada, la *Classification Nationale des Professions* constitue un cadre normalisé qui permet de structurer le monde du travail des Canadiens selon les professions qu'on y retrouve.

Conditions de conciliation des travailleurs autonomes : Conditions mesurées par l'indice décrit à la section 3.2.2 et qui vise à refléter le caractère contraignant des conditions de travail chez les travailleurs autonomes.

Conditions de travail facilitant la conciliation (indice) : Conditions mesurées par l'indice décrit à la section 3.2.2 visant à refléter l'accès à des conditions de travail autre que l'horaire de travail, facilitant la conciliation (salariés seulement).

Contraintes organisationnelles : Les contraintes organisationnelles mesurées concernent : la demande psychologique du travail, la latitude décisionnelle, le soutien social au travail, la tension au travail (job-strain), la tension au travail avec faible soutien (iso-strain), la reconnaissance, le déséquilibre effort-reconnaissance, l'impossibilité de prendre une pause et l'impossibilité de modifier la cadence ou la vitesse de travail. Elles réfèrent aux dimensions de l'organisation du travail pour lesquelles il existe des évidences empiriques de leur pouvoir pathogène pour la santé des travailleurs exposés.

Contraintes physiques : Le terme « contraintes physiques » réfère aux facteurs biomécaniques tel que la force des efforts physiques, le travail répétitif, certaines postures contraignantes, la manutention de charges lourdes, les vibrations main-bras ou du corps entier, etc., pour lesquels des évidences empiriques ont montré un lien causal avec une ou plusieurs lésions musculo-squelettiques.

Contraintes psychosociales : Dans cette enquête le terme « contraintes psychosociales » réfère aux « contraintes organisationnelles » et aux « situations de travail exigeantes » (Voir « Contraintes organisationnelles » et « Situations du travail exigeantes »).

Cumul de contraintes physiques du travail relatif au dos : Indice construit afin de mesurer le nombre de contraintes physiques susceptibles d'entraîner des troubles musculo-squelettiques au dos auquel un travailleur est exposé. Il se compose de 6 indicateurs : le travail debout sans possibilité de s'assoir, le travail le dos penché et l'exposition aux gestes répétitifs, aux efforts fournis en utilisant des outils, des machines ou de l'équipement, à la manutention de charges lourdes et aux vibrations du corps entier.

Cumul de contraintes physiques du travail relatif aux membres supérieurs : Indice construit afin de mesurer le nombre de contraintes physiques susceptibles d'entraîner des troubles musculo-squelettiques auquel un travailleur est exposé. Il se compose de 6 indicateurs : le travail les mains au dessus des épaules et l'exposition aux gestes répétitifs, aux gestes de précision, aux efforts fournis en utilisant des outils, des machines ou de l'équipement, à la manutention de charges lourdes et aux vibrations main-bras.

Cumul général de contraintes physiques du travail : Indice construit afin de mesurer le nombre de contraintes physiques susceptibles d'entraîner des troubles- musculo-squelettiques auquel un travailleur est exposé. Il se compose de 9 indicateurs : le travail debout sans possibilité de s'assoir, le travail les mains au dessus des épaules, le travail le dos penché et l'exposition aux gestes répétitifs, aux gestes de précision, aux efforts fournis en utilisant des outils, des machines ou de l'équipement, à la manutention de charges lourdes, aux vibrations du corps entier et aux vibrations main-bras.

CV (coefficient de variation) : Mesure relative de la précision d'une estimation. Elle est définie par le ratio de l'erreur-type de cette estimation rapportée à cette estimation. Plus le coefficient de variation est petit, plus précise est l'estimation.

Rappelons que l'erreur-type d'une estimation exprime la variation qui serait observée entre les estimations de tous les échantillons possibles de même taille ; c'est donc une mesure de « distance » moyenne attendue entre l'estimation provenant de l'échantillon de l'enquête et la moyenne des estimations provenant de l'ensemble des échantillons possibles. Une petite erreur type signifie que l'estimation obtenue avec l'échantillon de l'enquête n'aurait pas été très différente si un autre échantillon avait été sélectionné.

Déséquilibre effort-reconnaissance : Indice qui identifie l'exposition à des situations de travail qui se caractérisent par une combinaison d'efforts élevés et de faibles récompenses. Il est mesuré par un ratio entre le niveau de demande psychologique et le niveau de reconnaissance.

Détresse psychologique : La détresse psychologique est un indicateur précoce d'atteinte à la santé mentale qui apprécie deux des plus fréquents syndromes observés en santé mentale soit la dépression et l'anxiété. Il ne s'agit pas d'un outil diagnostic de ces pathologies, mais d'un indice qui, identifie, dans une population, les personnes qui sont plus à risque de développer de telles pathologies. Dans cette enquête, cet indicateur est mesuré par les 6 items de l'Indice « K6 » de Kessler (2006).

Demande psychologique : Indice composé de 6 items qui mesure la quantité de travail, les exigences mentales et les contraintes de temps auxquelles le travailleur doit faire face au travail.

Emploi principal actuel : Emploi identifié comme tel par le répondant et pour lequel il devait se référer pour répondre aux questions lors de l'entrevue. Dans le cas où il occupait plus d'un emploi rémunéré, celui-ci devait choisir l'emploi pour lequel le nombre d'heures de travail était le plus élevé ou, s'il jugeait que ses emplois étaient équivalents en termes de nombre d'heures travaillées, on lui demandait alors de choisir l'emploi qu'il occupait depuis le plus longtemps.

Environnement organisationnel : Dans cette enquête, le terme « environnement organisationnel » réfère aux dimensions de l'organisation du travail pour lesquelles il existe des données probantes démontrant leur pouvoir pathogène pour la santé des travailleurs exposés (voir contraintes organisationnelles).

Environnement psychosocial : Ce concept inclut les mesures de l'environnement organisationnel et les mesures des situations de travail exigeantes (voir contraintes psychosociales).

ETC : Cette abréviation signifie « Équivalent temps complet ». Il s'agit d'une estimation du nombre de travailleurs en équivalent temps complet effectuée à partir des heures travaillées au cours d'une année. Il peut par ailleurs référer à un indicateur calculé à partir d'un tel effectif de travailleurs (ex. : taux de fréquence ETC).

Harcèlement psychologique au travail: La personne qui, au cours des 12 derniers mois, à son emploi principal, a fait l'objet de paroles ou d'actes répétés ayant porté atteinte à sa dignité ou à son intégrité, fait l'objet de harcèlement psychologique pour les fins de l'étude.

Harcèlement sexuel au travail: La personne qui, au cours des 12 derniers mois, à son emploi principal, a fait l'objet de paroles ou de gestes à caractère sexuel non désirés, fait l'objet de harcèlement sexuel pour les fins de l'étude.

Horaire contraignant : Concept mesuré par l'indice décrit à la section 3.2.2 et qui vise à refléter le caractère contraignant de divers aspects de l'horaire de travail (salariés seulement).

Horaire flexible : Un horaire flexible qui permet au salarié de choisir son horaire de travail (CTF 1D).

Horaire variable : Un horaire qui varie en fonction des rendez-vous, des contrats, des besoins ou clients (réponse «flexible» à la question TRAV 6).

Indicateur : Mesure de variables pertinentes à l'enquête.

Indice : Indicateur construit à partir de plusieurs questions afin de mesurer de façon plus complète une exposition, un état de santé ou un autre phénomène.

Indice d'horaire contraignant : Indice décrit à la section 3.2.2 visant à refléter le caractère contraignant de divers aspects de l'horaire de travail (salariés seulement).

Insécurité d'emploi : Indicateur correspondant à la capacité de maintenir un emploi en particulier (*job security*), mais qui tient aussi compte de la probabilité de pouvoir maintenir un emploi rémunéré (*employment security*). L'indicateur est positif si un travailleur remplit l'une ou

l'autre des deux conditions suivantes : être d'accord ou fortement d'accord avec l'idée que sa sécurité d'emploi est faible ; avoir connu une période de chômage au cours des deux dernières années.

Intervalle de confiance : Illustre l'étendue des valeurs possibles que peut prendre l'estimateur choisi. Au niveau de confiance de 95 %, l'intervalle s'interprète de la façon suivante : « si l'on tirait un échantillon de la population visée un grand nombre de fois selon le même plan de sondage, 95 % des échantillons sélectionnés fourniraient un intervalle de confiance contenant la vraie valeur du paramètre étudié (ex. prévalence) au sein de la population. »

Iso-Strain : Terme utilisé dans la littérature scientifique (en anglais) pour indiquer le concept de « Tension et faible soutien au travail ».

Job-Strain : Terme utilisé dans la littérature scientifique (en anglais) pour indiquer le concept de « Tension au travail ».

Langue parlée le plus souvent à la maison : Indicateur établi à partir de la question « Quelle est la langue le plus souvent parlée à la maison? » Le répondant pouvait mentionner plus d'une langue s'il considérait qu'elles étaient toutes parlées de façon égale. On y trouve les catégories suivantes : (1) *Français uniquement*, (2) *Français et autre(s)*, (3) *Au moins l'anglais (sans le français)* et (4) *Autre(s) que le français ou l'anglais*. Il est à noter que la catégorie « Français et autre(s) » comprend les travailleurs vivant dans les ménages où l'on parle couramment au moins une autre langue que le français, cela pouvant être tant l'anglais qu'une langue étrangère.

Latitude décisionnelle : Indice composé de 5 items qui mesure la capacité d'utiliser ses habiletés et d'en développer de nouvelles et la possibilité de choisir comment faire son travail et de participer aux décisions qui s'y rattachent.

Loisirs : Concept défini par l'enquêteur, si nécessaire, à la demande de l'interviewé, comme suit : «*faire de l'exercice, pratiquer des sports ou jouer de la musique, ou faire d'autres activités de loisir comme s'adonner à des passe-temps, jouer à des jeux de société ou regarder la télévision*».

Ménage privé : Constitué d'une personne ou d'un groupe de personnes (autres que des résidents étrangers) vivant dans un logement privé. Les membres d'un ménage privé peuvent être apparentés ou non.

Niveau de responsabilité familiale : Concept mesuré selon l'indice défini à la section 3.2.2.

Niveau de revenu du ménage : Indicateur établi à partir du revenu total du ménage (en 2006), du nombre de personnes le composant et des normes établissant (en 2006) les seuils de faible revenu appliqués au ménage privé, dans lequel vit le travailleur, selon la taille du ménage et de la communauté dont le ménage fait partie. Cette dernière information permet de tenir compte de la variation du coût de la vie entre les régions rurales et urbaines. Cet indice comporte une imputation des valeurs de revenu pour ceux qui n'ont fourni que des catégories de revenu. Enfin, l'indice repose sur les quintiles de la distribution des ratios du revenu du ménage à son seuil de faible revenu.

Niveau de scolarité complété : Indicateur composé de quatre niveaux de scolarité, soit (1) *Primaire ou moins* (incluant les études secondaires non complétées), et les trois autres avec l'obtention au minimum d'une attestation, d'un certificat ou d'un diplôme. Il s'agit des niveaux (2) *Secondaire*, (3) *Collégial* et (4) *Universitaire*.

Pe (Population estimée) : Nombre estimé de personnes, dans la population visée, correspondant à une proportion ou un taux donné.

Perception de l'état de santé : Indicateur composé d'une seule question avec quatre choix de résponse qui mesure la perception ou l'autoévaluation de l'état de santé du répondant ; cet indicateur fiable de l'état de santé est un fort indicateur de la mortalité. Nous considérons qu'un répondant a une perception négative de son état de santé si, en général, il perçoit sa santé « passable » ou « mauvaise » (versus « excellente », « très bonne » ou « bonne »).

Personne à autonomie réduite : Personne qui requiert de l'aide, car son indépendance (et sa capacité à décider) est limitée par un handicap ou par son état de santé ou par son âge avancé.

Petites et moyennes entreprises (PME) : Entreprises de moins de 200 travailleurs.

Pondération : Permet d'associer à chaque répondant de l'enquête un facteur, le *poids d'échantillonnage*, qui correspond au nombre d'unités de la population visée qu'il « représente ». L'utilisation de ce facteur, à l'étape de l'estimation, permet de rapporter les données des répondants à la population visée et de faire ainsi des inférences adéquates à cette population, bien que celle-ci n'ait pas été observée dans sa totalité.

Population visée : Ensemble des travailleurs québécois âgés de 15 ans et plus qui occupent un emploi rémunéré à titre d'employés ou de travailleurs autonomes, depuis au moins huit semaines à raison de 15 heures par semaine. Cette population inclut les personnes en vacances, en congé parental ou de maternité, en congé en raison de maladie, incluant les accidents du travail, en congé sans solde, en grève ou en lock-out, si la durée d'une telle absence est de moins de 12 mois.

Précarité contractuelle : Indicateur créé pour tenir compte de quatre formes de précarité contractuelle identifiées dans la littérature comme étant associées à des conditions de travail défavorables : travailler à temps partiel à titre de salarié et voulant travailler plus d'heures ; devenir travailleur autonome à la demande de l'employeur ; occuper un emploi assigné par une agence de placement ; avoir un emploi à durée déterminée.

Précarité d'emploi : Indicateur qui est égal à « oui » si les indicateurs de précarité contractuelle et d'insécurité d'emploi sont tous les deux positifs pour le travailleur.

Présentéisme : désigne le phénomène où les travailleurs sont présents à leur poste de travail, même s'ils jugent avoir des symptômes ou une maladie qui devraient les amener à se reposer et à s'absenter du travail. Nous distinguons le présentéisme de courte durée (1 à 9 jours) et le présentéisme de longue durée (10 jours et plus).

Psychotropes : Les médicaments psychotropes regroupent les tranquillisants, les somnifères et les antidépresseurs, qu'ils soient prescrits ou non par un médecin.

Reconnaissance : Indice, composé de huit questions, qui mesure les faibles récompenses au travail, qu'elles soient monétaires (un salaire insatisfaisant), sociales (un manque d'estime et de respect tant de la part des collègues que des superviseurs) ou organisationnelles (une insécurité d'emploi et de faibles perspectives de promotion).

Regroupement de secteurs d'activité économique : Basé sur les codes à quatre chiffres du SCIAN 2002, cet indicateur classe les travailleurs selon le type de secteur économique où ils sont employés au moment de l'enquête. On y trouve les secteurs suivants : (1) *Industries primaires, services publics (utilités publiques) et construction*, (2) *Industries manufacturières et services de réparation et entretien*, (3) *Hébergement, restauration, services personnels et aux organisations, et arts et spectacles*, (4) *Soutien à la production*, (5) *Transport, entreposage et services de gestion des déchets*, (6) *Commerce*, (7) *Soins de santé et assistance sociale*, (8) *Enseignement* et (9) *Services gouvernementaux et parapublics*.

Responsabilité à l'égard des enfants : On conclut à la responsabilité à l'égard des enfants si des jeunes de moins de 15 ans vivent dans le ménage. À ce sujet, on peut consulter le Chapitre 1 à la section 1.3.1.3 pour voir un portrait des ménages. Aux fins de l'analyse, nous présumons d'un lien de responsabilité familiale entre le répondant et ces enfants.

Salarié : Travailleur visé par l'étude qui occupe un emploi rémunéré à titre d'employé. Cette catégorie regroupe tous ceux qui ne se considèrent pas comme des travailleurs autonomes.

SCIAN : Adopté par Statistique Canada et par les agences concernées aux États-Unis et au Mexique, le *Système de classification des industries de l'Amérique du Nord* constitue un cadre normalisé qui permet d'établir des définitions communes quant à la structure industrielle nord-américaine et au cadre statistique pour l'analyse des trois économies.

Source d'indemnisation : Entité d'où provient le revenu de remplacement du travailleur suivant une absence liée au travail.

Situations de travail exigeantes : Termes qui indiquent les situations de travail suivantes : le travail émotionnellement exigeant, les situations de tension avec le public, le manque de moyens pour faire un travail de qualité, et la violence au travail (harcèlement psychologique, harcèlement sexuel et violence physique).

Source d'indemnisation : Entité d'où provient le revenu de remplacement du travailleur suivant une absence liée au travail.

Soutien social au travail : Indice, composé de sept questions, qui mesure le degré d'intégration sociale et émotionnelle, le degré de confiance entre les collègues et les superviseurs, c'est-à-dire l'esprit d'équipe et le degré de cohésion dans le groupe de travail, ainsi que l'importance de l'aide et de l'assistance donnée par les autres, dans l'accomplissement des tâches.

Symptômes dépressifs : Indice, composé de deux questions, mesurant deux symptômes clés de

dépression, soit une humeur dépressive et la perte d'intérêt ou de plaisir pour la plupart des activités habituelles. Nous distinguons les symptômes dépressifs perçus comme étant liés à l'emploi de ceux qui sont perçus comme n'étant pas liés à l'emploi.

Tâches domestiques : Concept non défini dans l'enquête, sauf qu'il était spécifié que les heures consacrées aux tâches domestiques comprenaient les heures consacrées aux responsabilités familiales.

Temps productif (activités productives) : Le temps productif comprend les activités professionnelles et domestiques (source : ISQ, 2009).

Tension au travail (*Job strain*) : Désigne l'exposition combinée à une demande psychologique élevée et à une latitude décisionnelle faible.

Tension et faible soutien au travail (*Iso-strain*) : Désigne l'exposition combinée à une demande psychologique élevée, à une latitude décisionnelle faible et à un soutien social faible.
Travailleur autonome : Travailleur visé par l'étude qui exerce un emploi à son compte, par exemple les pigistes, consultants et entrepreneurs. Cette catégorie regroupe tous les travailleurs qui ne se considèrent pas comme étant des salariés.

Travailleurs : Ensemble englobant autant les salariés que les travailleurs autonomes.

Troubles musculo-squelettiques (TMS) : Le terme réfère à un ensemble de symptômes et de lésions inflammatoires ou dégénératives de l'appareil locomoteur du cou, du dos, des membres supérieurs et des membres inférieurs. Ils touchent diverses structures telles que les tendons, les muscles, les ligaments, les gaines synoviales, les os et les articulations, incluant les disques intervertébraux. Les nerfs et les vaisseaux sanguins connexes à ces structures peuvent également être touchés. Nous distinguons ici :

- ***Ensemble des douleurs musculo-squelettiques*** : Réfère aux douleurs musculo-squelettiques importantes ressenties de temps en temps, souvent ou tout le temps, qui dérangent la personne durant ses activités. Cette catégorie inclut les cas de douleurs d'origine traumatique accidentelle ou qui se développent progressivement et les cas perçus comme étant liés liés à l'emploi principal ou non.

- ***Troubles musculo-squelettiques (TMS) liés à l'emploi principal*** : Réfèrent aux douleurs musculo-squelettiques importantes ressenties souvent ou tout le temps, qui dérangent la personne durant ses activités, se développent progressivement, et sont perçues comme étant liées partiellement ou complètement à l'emploi principal. Cette catégorie n'inclut pas les cas de douleurs ressenties de temps en temps, ni celles qui sont d'origine traumatique accidentelle.

- ***Douleurs musculo-squelettiques liées à l'emploi principal occasionnant des absences du travail*** : Réfèrent aux douleurs importantes ressenties de temps en temps, souvent ou tout le temps, qui dérangent la personne dans ses activités, se développent progressivement, sont perçues comme étant liées partiellement ou complètement à l'emploi principal et occasionnent des absences du travail. Cette catégorie de douleurs

musculo-squelettiques inclut les cas de douleurs ressenties de temps en temps, mais n'inclut ni les cas d'origine traumatique accidentelle ni les cas perçus comme n'étant pas liés au travail.

Type de contrat de travail : Indicateur établi à partir des codes de professions assignés aux répondants (CNP 2006), de leur statut d'emploi (salarié ou travailleur autonome) et de leur statut de syndicalisation. On y trouve les types suivants : (1) *Salarié cadre (syndiqué ou non)*, (2) *Salarié syndiqué (non cadre)*, (3) *Salarié non syndiqué (non cadre)* et (4) *Travailleur autonome.*

Type de ménage : Indicateur établi selon deux variables, la première portant sur le nombre total de personnes de 15 ans ou plus dans le ménage privé et la seconde, sur le nombre de personnes de 14 ans ou moins qui y habitent au moins la moitié du temps. Les catégories sont les suivantes : (1) *Une personne de 15 ans ou plus,* (2) *Deux personnes de 15 ans ou plus*, (3) *Plus de deux personnes de 15 ans ou plus* et (4) *Au moins une personne de 14 ans ou moins.* Il est à noter que les trois premières catégories ne comprennent aucun ménage avec des personnes de 14 ans ou moins.

Type de profession : Indicateur établi à partir des codes à quatre chiffres des professions (CNP 2006) qui permettent de classifier les travailleurs selon le type de travail qu'ils font. Il peut s'agir : (1) du type *Manuel* (manipulation de charges lourdes ou moyennes sur une base régulière ou de charges plus légères avec posture statique continue ou travail répétitif continu), (2) du type *Non manuel* (manipulation de charges et activités physiques négligeables), ou (3) du type *Mixte* (manipulation de charges légères avec posture statique discontinue, ou manipulation occasionnelle de charges lourdes ou moyennes, ou mouvements et manipulations avec charges légères, ou travail répétitif discontinu). Il est à noter que le terme « charge » peut correspondre soit à un matériau, une marchandise, un contenant, un outil, un équipement, une pièce d'équipement ou un objet non spécifique. Ce découpage professionnel a aussi été créé pour d'autres systèmes de classification, tels que la Classification canadienne descriptive des professions (CCDP) et la Classification type des professions (CTP).

Violence au travail : Terme générique qui regroupe les trois formes de violence au travail étudiées dans le cadre de l'EQCOTESST : le harcèlement psychologique, le harcèlement sexuel et la violence physique.

Violence physique au travail : La personne qui, au cours des 12 derniers mois, à son emploi principal, a subi un ou plusieurs actes de violence physique, ce qui ne comprend pas la violence purement verbale ou la menace de violence, fait l'objet de violence physique pour les fins de l'étude.

Zone de résidence : Indicateur découlant de la *Classification des secteurs statistiques* (CSS) de Statistique Canada. Selon cet indicateur, la zone de résidence est dite « urbaine » si la résidence du travailleur se trouve dans une région métropolitaine de recensement (RMR) ; les travailleurs résidant dans une agglomération de recensement (AR) appartiennent aux régions dites « semi-urbaines » ; enfin, ceux qui habitent dans les zones d'influence métropolitaines (ZIM) se retrouvent dans les régions « rurales ».

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Au cours des dernières décennies, le monde du travail a connu plusieurs transformations majeures qui ont eu des effets importants tant sur l'organisation du travail que sur la stabilisation des liens d'emploi. Ces transformations ont souvent été implantées pour des raisons économiques, dans un marché de plus en plus mondialisé. On constate cependant qu'elles peuvent comporter des effets néfastes sur la santé et la sécurité des travailleurs.

Par ailleurs, en 2003, le ministre du travail s'est vu confier la responsabilité d'effectuer ou de faire effectuer tous les cinq ans, en collaboration avec les organismes concernés, une étude sur l'évolution des conditions de travail au Québec (cf. article 11 de la Loi sur le ministère du Travail [L.R.Q., c. M-32.2]). Cette mesure vise à donner au ministre un outil de veille qui permette de produire, à intervalles réguliers, des données fiables sur lesquelles il puisse dorénavant s'appuyer pour évaluer la pertinence de proposer de nouvelles normes légales concernant les conditions minimales de travail, voire de modifier les conditions de travail au Québec, principalement dans le but de favoriser une meilleure harmonisation entre le travail et la santé.

Les organismes concernés par cette loi sont l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) - en raison de son expertise et de sa mission au regard des enquêtes de population, notamment dans les domaines de la santé publique et du travail -, le Ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) représenté par l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ), l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST), de même que la Commission des normes du travail du Québec. Pour le MSSS et l'INSPQ, cette enquête permet d'actualiser une des dispositions de la Loi sur la santé publique du Québec qui prévoit notamment (art. 33) que le ministère doit exercer une surveillance continue de l'état de santé de la population et de ses facteurs déterminants, de façon à pouvoir détecter les problèmes en émergence et suivre l'évolution de certains problèmes de santé spécifiques. Du côté de l'IRSST, cette enquête apporte une aide précieuse dans la mise en place d'une vigie scientifique visant à repérer les problématiques émergentes en santé et sécurité du travail afin de mettre en œuvre une stratégie d'orientations prioritaires et de développer la recherche au sein de son organisation. Cette enquête apparaît d'autant plus pertinente que des efforts importants ont déjà été consentis en termes de prévention au cours des dernières années. Enfin, pour la Commission des normes du travail, en plus de s'inscrire dans ses activités de veille stratégique portant sur les conditions de travail au Québec, cette enquête constitue la première étude d'envergure sur le harcèlement psychologique au travail depuis l'entrée en vigueur, en juin 2004, des dispositions de la Loi sur les normes du travail en matière de harcèlement psychologique. En effet, cette enquête va au-delà des portraits de plaintes que des travailleurs non syndiqués déposent à la CNT et lui permet ainsi de mieux apprécier l'ampleur du problème et de mieux orienter ses interventions et ses activités de prévention.

De plus, *l'Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi, de santé et de sécurité au travail* (EQCOTESST) s'inscrit dans la continuité de ce qui se fait dans de nombreux pays, notamment en Europe, et de ce que plusieurs organismes internationaux de recherche reconnaissent comme étant prioritaire pour mieux comprendre les liens entre l'organisation du travail et la santé et la sécurité au travail SST (CDC/NIOSH, 2002).

L'ÉQCOTESST constitue la première étude sur les conditions de travail au Québec qui s'attarde plus particulièrement aux questions de santé et de sécurité. Elle poursuit les objectifs généraux suivants :

- dresser un portrait d'un ensemble de conditions de travail et de contraintes professionnelles auxquelles les travailleurs québécois sont exposés ;
- tracer un portrait de la santé et la sécurité du travail (SST) au Québec ;
- mesurer les associations entre ces conditions de travail et d'emploi et la SST ;
- caractériser les conséquences des problèmes de SST en termes d'incapacités au travail, de consommation de médicaments, d'utilisation des services de santé et d'indemnisation

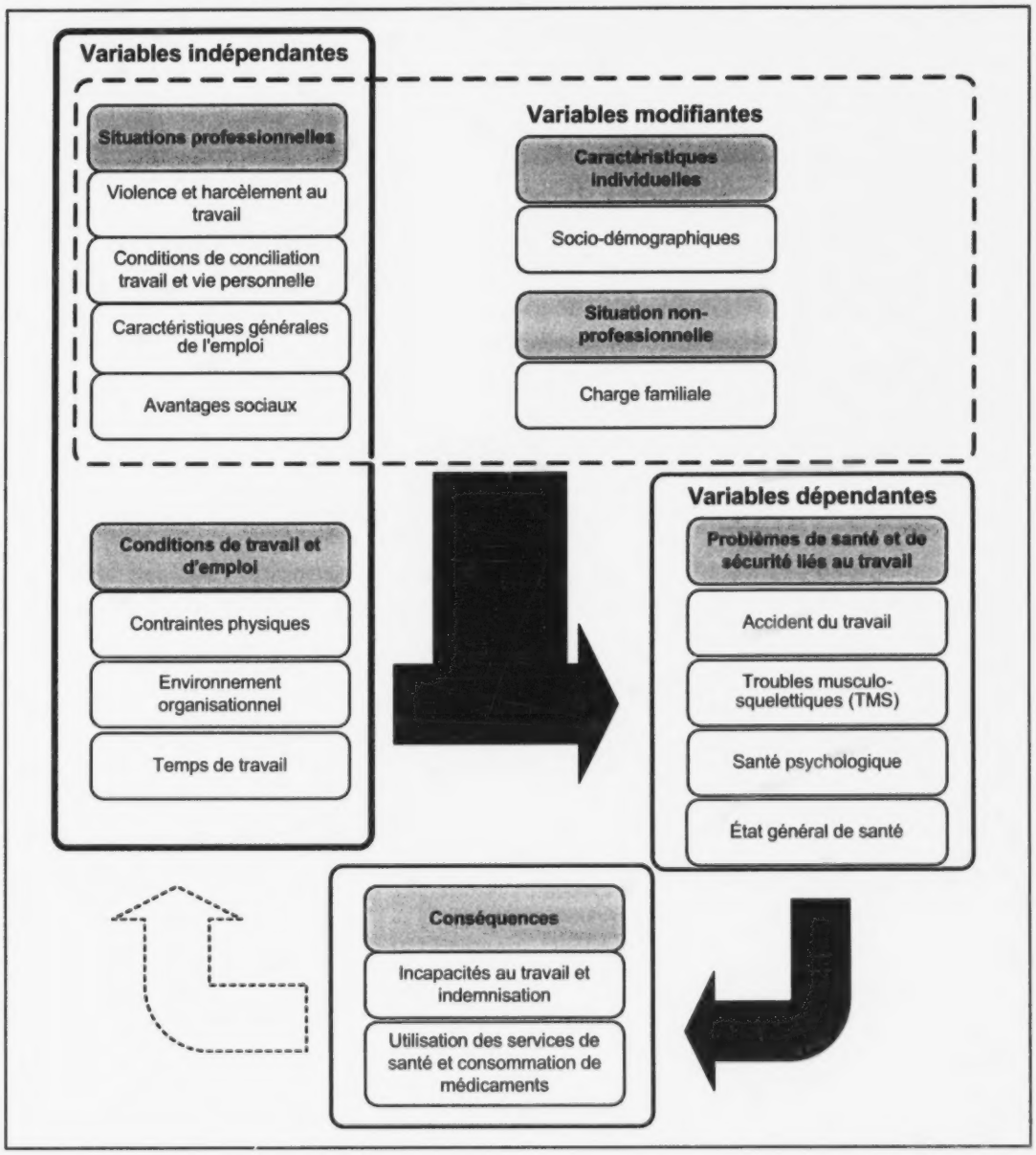
L'objet de l'enquête concerne donc les conditions de travail dans leur ensemble et leurs liens avec la santé et la sécurité. Compte tenu de ce contexte, nous avons dû recourir à une stratégie d'enquête de type populationnelle avec questionnaire auquel devait répondre des travailleurs, plutôt qu'à une enquête menée auprès d'entreprises en raison notamment d'un besoin de représentativité (incluant les travailleurs autonomes) et de précisions des estimations. Ces choix ont entraîné certaines limites, comme celles de ne pas pouvoir identifier les conditions de travail associées à des décès ou encore à l'utilisation d'outils ou de machines dangereuses. Compte tenu des objectifs poursuivis, nous avons dû mettre l'accent sur les facteurs de risques les plus fréquents ou sur les populations les plus à risque. Dans ce contexte, les résultats présentés renvoient à la distribution en pourcentage de l'ensemble des travailleurs ayant une même caractéristique dans les différentes catégories analysées.

Compte tenu de l'ampleur et de la complexité des dimensions à aborder pour atteindre les objectifs poursuivis, nous avons conçu un cadre conceptuel qui regroupe les principaux thèmes couverts par l'EQCOTESST (voir figure 1). Ce cadre permet d'illustrer les interrelations entre les différents facteurs, selon une approche classique dans ce genre d'enquête. Les principales caractéristiques individuelles et « non professionnelles » de la population à l'étude se trouvent dans la partie supérieure droite du cadre conceptuel. Quant aux principales situations professionnelles et aux conditions de travail et d'emploi abordées, elles sont présentées dans la colonne gauche de la figure, à titre de variables indépendantes. Elles réfèrent notamment aux *contraintes physiques*, à l'*environnement organisationnel* et au *temps de travail*. Les problèmes de santé et de sécurité du travail reconnus comme pouvant être attribuables à ces dimensions du travail apparaissent quant à eux dans la partie droite du cadre conceptuel. Ce groupe rassemble ce qu'on appelle les variables dépendantes, c'est-à-dire les phénomènes que l'on cherche à expliquer. Il concerne des problèmes de santé et de sécurité du travail spécifiques, dont les *accidents du travail*, les *troubles musculo-squelettiques* et la *santé psychologique*, ainsi que la *perception générale de l'état de santé*. La violence et le harcèlement au travail peuvent être considérés soit comme des variables indépendantes, soit comme une conséquence des conditions de travail, c'est-à-dire des variables dépendantes. L'étude permet également de caractériser les conséquences de ces problèmes de SST en termes d'incapacité au travail, d'indemnisation, de consommation de médicaments et d'utilisation des services de santé. Ces éléments apparaissent dans la partie inférieure de la figure.

La structure du rapport repose également sur le cadre de référence établi. Ainsi, la première partie (Chapitre 1) présente les grandes lignes méthodologiques de l'enquête ainsi que les

caractéristiques générales de la population étudiée. La deuxième partie (Chapitres 2 à 4) présente, quant à elle, les conditions de travail et d'emploi au Québec, de même que les contraintes physiques et organisationnelles qui peuvent avoir une influence sur la santé des travailleurs. Enfin, la troisième partie (Chapitres 5 à 9) documente les effets sur la SST des conditions de travail et des contraintes présentées dans les chapitres précédents.

Figure 1 : Cadre conceptuel des liens explicatifs des facteurs et des déterminants de la SST



PREMIÈRE PARTIE

Chapitre 1 : Méthodes et profil de la population

Par : Éric Fortin[1], France Lapointe[1], Issouf Traoré[1], Lyne Des Groseilliers[1], Nathalie Audet[1], Marie-Ève St-Amand[1]

1. *Institut de la Statistique du Québec*

1. MÉTHODES ET PROFIL DE LA POPULATION

1.1 Introduction

Le présent chapitre se divise en deux sections : la première expose les grandes lignes méthodologiques de l'*Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail* (EQCOTESST) et la seconde rend compte des caractéristiques générales de la population étudiée.

Dans la première section, le lecteur trouvera un portrait méthodologique détaillé du plan de sondage de l'enquête, de la procédure de collecte et du traitement des données. En outre, une évaluation de la qualité des données y est présentée, de même qu'un aperçu de la portée et des limites de l'enquête. Pour de plus amples renseignements sur le sujet, le lecteur est invité à se rendre sur le site Web de l'Institut de la statistique du Québec pour y consulter le *Cahier technique et méthodologique* de l'enquête.

La seconde section permet de se familiariser avec les principales caractéristiques démographiques, socioéconomiques et professionnelles de la population à l'étude et pour lesquelles un croisement systématique selon le sexe et le groupe d'âge a été fait. La plupart de ces caractéristiques sont reprises dans les chapitres subséquents et y servent de variables de croisement. De façon plus précise, on trouve, parmi les caractéristiques démographiques, la répartition de la population visée selon l'âge, le sexe et la région administrative ainsi que l'*État d'activité au travail*, le *Type de ménage*, le *Nombre de travailleurs par ménage*, le *Pays de naissance*, la *Durée de résidence*, la *Langue parlée le plus souvent à la maison*, et la *Zone de résidence*. Les caractéristiques socioéconomiques regroupent le *Niveau de scolarité complété*, le *Statut d'étudiant*, le *Revenu du ménage* et le *Niveau de revenu du ménage*. Enfin, les caractéristiques professionnelles se traduisent par la *Catégorie professionnelle*, le *Type de profession*, le *Type de contrat de travail* et le *Regroupement de secteurs d'activité économique*.

1.2 Méthodologie

Afin d'offrir au lecteur la possibilité de saisir la portée des analyses présentées dans les prochains chapitres, cette section du rapport aborde tous les aspects statistiques et méthodologiques de l'EQCOTESST. Il importe en premier lieu de bien connaître le plan de sondage de l'enquête, y compris la population particulière visée, la taille et la répartition de l'échantillon sélectionné. Le questionnaire d'enquête et la procédure de collecte en général, qui ont également une incidence sur les estimations produites, sont ensuite décrits. Puis, les sous-sections 1.2.3 et 1.2.4 résument les renseignements pertinents sur les résultats de la collecte, notamment les taux de productivité, d'admissibilité et de réponse de même que l'échantillon effectif de l'enquête. La question du traitement de l'information recueillie auprès de l'échantillon effectif est abordée à la sous-section 1.2.5 : la validation, la saisie et la codification des réponses, la stratégie de pondération et les méthodes d'analyse des données y sont décrites. Enfin, cette section fournit une évaluation de la qualité des données produites et offre un aperçu de la portée et des limites de l'enquête.

1.2.1 Plan de sondage

1.2.1.1 Population visée

Pour répondre aux objectifs présentés dans l'introduction, l'enquête vise tous les travailleurs québécois de 15 ans ou plus qui occupent un emploi rémunéré à titre d'employé (salarié) ou de travailleur autonome, depuis au moins huit semaines, à raison de 15 heures ou plus par semaine. Cette population inclut les personnes en vacances, en congé parental ou de maternité, en congé de maladie (ce qui inclut les congés pour des accidents du travail), en congé sans solde, en grève ou en lock-out, si la durée d'une telle absence est de moins de 12 mois.

Le ciblage de certaines conditions de travail à risque pour la santé et la sécurité du travail et la caractérisation des conséquences de problèmes de SST supposent en effet que les travailleurs visés ont été suffisamment « exposés » aux conditions de leur emploi. Pour ces raisons, un seuil minimal d'exposition a été fixé à huit semaines, à raison de 15 heures ou plus par semaine. Toutes les analyses présentées dans le rapport portent sur cette population particulière ou un sous-ensemble de cette population même si, dans le texte, le seuil minimal d'exposition n'est pas toujours mentionné.

Comme c'est souvent le cas des enquêtes générales auprès des personnes, les travailleurs vivant en établissement ne sont pas couverts par la présente étude, ce qui signifie que seuls ceux qui font partie de ménages privés sont visés. Il en est de même des travailleurs vivant sur des réserves indiennes, dont la population est connue pour avoir des modes de vie et de culture qui commandent des études séparées. Enfin, en raison de la très grande mobilité des personnes qui y vivent, les travailleurs des bases militaires sont aussi exclus de la présente étude.

1.2.1.2 Base de sondage et modèle échantillonnal

Le modèle échantillonnal de l'EQCOTESST comporte deux étapes imbriquées. D'abord, on procède au tirage aléatoire de numéros de téléphone afin de joindre des ménages admissibles à l'enquête, c'est-à-dire des ménages privés comportant au moins un travailleur visé par l'étude. Puis, dans chaque ménage joint, on sélectionne aléatoirement un travailleur admissible parmi ceux qui en font partie.

La base de sondage de l'enquête est constituée à l'aide d'une technique de génération aléatoire de numéros de téléphone (GANT) qui permet d'atteindre des ménages privés admissibles à l'EQCOTESST. La méthode de l'élimination des banques non valides de 100 numéros de téléphone est retenue pour ce GANT ; elle nécessite l'utilisation de renseignements auxiliaires obtenus des compagnies de téléphone afin d'augmenter le taux de contact avec les ménages privés.

Un échantillon de numéros de téléphone est ensuite constitué en procédant à une sélection aléatoire de banques valides de 100 numéros. Chacune des banques est définie par la combinaison d'un indicatif régional, d'un préfixe (les trois premiers chiffres d'un numéro de téléphone) et d'un identificateur de banque (les deux chiffres qui suivent le préfixe) ; une banque est considérée comme « valide » si les renseignements obtenus des compagnies de téléphone permettent d'établir qu'il s'y trouve au moins 10 numéros de téléphone de ménages privés. Dans chacune des banques valides choisies aléatoirement selon un plan de sondage préétabli, on

génère un nombre aléatoire entre 00 et 99, constituant ainsi un numéro de téléphone potentiel. Les numéros qui ne correspondent pas à des résidences privés sont ensuite rejetés.

Afin de s'assurer que l'échantillon représente au mieux l'ensemble des travailleurs québécois visés, son tirage de l'échantillon est fait selon un plan de sondage stratifié, les régions administratives du Québec formant les strates ; la répartition de l'échantillon entre les strates est faite de façon proportionnelle au nombre de banques valides de 100 numéros de téléphone dans la région[1].

1.2.1.3 Population échantillonnée et couverture

Certaines contraintes, liées surtout à la collecte, forcent à définir la population échantillonnée, celle qui, dans les faits, peut être couverte par l'enquête. Ici, une portion des ménages privés ne possédant aucun service téléphonique et une autre portion n'ayant pas de ligne de téléphone fixe ont été exclues du champ d'observation. En effet, comme c'est en général la pratique au Québec, voire au Canada, et pour des raisons éthiques et opérationnelles[2], les numéros de téléphones cellulaires ne sont pas retenus pour l'enquête. On estime[3] qu'au moment de l'enquête, en 2007, environ 7 % des ménages privés québécois appartenaient à ces deux champs d'exclusion : 6,3 % d'entre eux n'avaient pas de ligne téléphonique fixe et environ 1 % n'avaient pas le téléphone. L'exclusion des travailleurs vivant dans des ménages qui n'ont pas de ligne téléphonique fixe – ce qui touche davantage les ménages composés uniquement de personnes jeunes (Statistique Canada, 2009) – est jugée acceptable pour ce cycle de l'EQCOTESST. Dans l'état actuel des choses, on pense en effet que la perte de couverture de la population visée n'est pas trop grande et qu'elle est, en partie du moins, compensée par la stratégie de pondération des données adoptée (voir la section 1.2.5.2 pour les détails à ce sujet). Toutefois, cette question fait partie des aspects méthodologiques des enquêtes téléphoniques auprès des ménages et des individus qui feront l'objet d'un suivi par l'Institut de la statistique du Québec. Au besoin, l'Institut élaborera de nouvelles approches pour réaliser de futures enquêtes téléphoniques. Par ailleurs, les ménages dont les numéros de téléphone sont inclus dans les banques invalides ne sont pas présents dans la population échantillonnée, ce qui correspond à environ 1 % des ménages.

Ainsi, on estime que la population échantillonnée représente près de 92 % de la population visée, ce qui assure une bonne couverture à l'enquête. En faisant l'hypothèse que cette erreur de couverture a une incidence négligeable sur les estimations produites, l'inférence porte sur l'ensemble de la population visée par l'enquête. Afin d'alléger la présentation, cette population est parfois désignée en omettant certains détails relatifs à sa définition.

1.2.1.4 Taille et répartition de l'échantillon visé

La taille de l'échantillon visé et sa répartition sont fixées de façon à produire des estimations suffisamment précises pour les besoins de l'étude, tout en tenant compte des ressources financières disponibles pour sa réalisation et le respect de son échéancier. C'est pourquoi le

---

[1] Ce travail a été confié à la firme STATPLUS par l'Institut de la statistique du Québec.

[2] Par exemple, la sécurité des gens joints au téléphone a été prise en compte (éviter les situations où les répondants pourraient répondre à l'enquête durant la conduite automobile ou durant d'autres activités leur demandant un certain niveau de concentration).

[3] Voir Statistique Canada, *Enquête sur le service téléphonique résidentiel,* décembre 2007.

nombre de répondants attendus a été fixé à environ 5 000, ce qui permet d'estimer des facteurs assez peu répandus (proportions égales ou supérieures à 2,5 %) avec une très bonne précision relative, c'est-à-dire un coefficient de variation inférieur à 10 %. Pour l'EQCOTESST, au moment d'établir le plan de sondage, on a supposé que l'effet du plan de sondage[4] serait de 1,3.

Afin d'obtenir l'échantillon visé d'environ 5 000 travailleurs répondants, un peu plus de 24 800 numéros de téléphone ont été générés aléatoirement. Ce nombre a été calculé en faisant trois hypothèses :

- Un taux de productivité de la base de sondage d'environ 52 %[5]. Ce taux est défini par la proportion de numéros de téléphone correspondant à des ménages privés parmi ceux qui sont générés.
- Un taux d'admissibilité d'environ 61 %[5]. Ce taux renseigne sur la proportion de ménages admissibles à l'enquête parmi tous les ménages privés. On considère qu'un ménage est admissible à l'enquête si au moins une personne du ménage de 15 ans et plus occupe un emploi rémunéré, à titre d'employé (salarié) ou de travailleur autonome, depuis au moins huit semaines à raison de 15 heures ou plus par semaine.
- Un taux de réponse global visé d'environ 63 %[5]. Ce taux correspond à la proportion d'entrevues complétées visée parmi les cas admissibles.

Nos hypothèses de travail sont donc que près de 52 % des 24 830 numéros générés correspondent à des numéros de ménages privés, que 61 % des ménages joints comprennent au moins une personne faisant partie de la population visée et, enfin, qu'environ 63 % des ménages admissibles produisent, avec une personne sélectionnée par ménage, l'ensemble final des 5 000 travailleurs répondants désirés.

Le plan de sondage retenu pour la présente enquête ne permet pas le contrôle de la composition de l'échantillon en fonction de caractéristiques individuelles des travailleurs. Par exemple, la méthode de GANT servant à l'échantillonnage de ménages, ne permet pas de déterminer à l'avance le nombre des 15-24 ans dans l'échantillon, pas plus que le nombre de travailleurs autonomes. On sait cependant que, de façon générale, l'approche utilisée mène à une sous-représentation des personnes vivant dans les « grands » ménages et à une surreprésentation de celles qui vivent seules[6]. Les caractéristiques *a posteriori* de l'échantillon sont présentées à la section 1.2.4.

---

[4] L'effet de plan est une mesure relative de la précision des estimations produites avec le plan de sondage choisi par rapport à celle qu'on aurait eu avec un plan aléatoire simple contenant le même nombre d'unités. Un effet de plan supérieur à 1 est associé à une moins bonne précision que celle qu'on aurait eue avec un échantillon aléatoire simple de même taille.

[5] Le prétest de l'enquête, réalisé quelques semaines avant l'enquête elle-même, a permis d'estimer le taux de productivité de la base de sondage, le taux d'admissibilité à l'enquête et le taux de réponse global attendu pour cette étude.

[6] Cependant, la pondération tient compte de la sous-représentation et de la surreprésentation provenant du plan de sondage et permet d'obtenir des estimations sans biais.

1.2.2 Procédure de collecte

1.2.2.1 Stratégie et instruments de collecte

Stratégie de collecte

L'EQCOTESST est une enquête dont les entrevues (ou interviews) téléphoniques sont assistées par ordinateur (ITAO) ; la programmation des instruments de collecte utilise le logiciel INTERVIEWER.

Pour faciliter la gestion et le suivi sur le terrain, l'échantillon a d'abord été scindé en deux vagues comprenant chacune 12 415 numéros de téléphone. À chaque vague, avant d'amorcer la collecte téléphonique, les numéros de téléphone de l'échantillon sélectionné pour l'étude ont été précomposés[7], ce qui a permis d'exclure des opérations de collecte subséquentes certains numéros non valides pour l'étude. Ainsi, 5 534 numéros de téléphone de l'échantillon initial ont été exclus et c'est donc 19 296 numéros de téléphone qui ont été retenus pour la collecte de données. À cette étape, pour chacun des numéros de téléphone de l'échantillon, une recherche des noms et adresses a été effectuée dans des versions électroniques d'annuaires téléphoniques.

Bien qu'il s'agisse d'une étude en mode GANT, la stratégie de collecte retenue pour maximiser la qualité des données, comporte l'expédition d'une lettre de présentation de l'enquête (en français et en anglais) aux ménages correspondant aux numéros de téléphone échantillonnés pour lesquels une adresse de résidence est connue. Environ 12 000 adresses étaient disponibles, soit près de 62 % des 19 296 numéros envoyés à la collecte. Par contre, quelque 1 750 lettres nous ont été retournées en raison d'un déménagement ou d'une adresse incomplète.

En cas d'absence ou de refus[8], la stratégie de collecte prévoyait aussi de multiples tentatives afin de joindre ou de convaincre les ménages de participer à l'EQCOTESST. Par exemple, une deuxième lettre d'information (en français et en anglais) a été envoyée à certains ménages dont l'adresse était connue. Parmi les quelque 1 500 cas visés par cette mesure, un peu plus de 1 000 ménages se sont vu expédier une lettre.

Instruments de collecte

Le questionnaire de l'EQCOTESST comporte deux parties : le filtre et le questionnaire principal. Le filtre permet de vérifier la validité du numéro de téléphone et du type de ménage, d'obtenir la composition du ménage et d'en vérifier l'admissibilité ; enfin, c'est dans cette partie de l'entrevue qu'on procède à la sélection aléatoire d'un travailleur visé par l'étude parmi ceux que le ménage comporte. Ce questionnaire s'adresse à un membre du ménage apte à fournir les renseignements pertinents pour tous.

Les questions ont été formulées spécifiquement pour l'EQCOTESST, mais elles s'inspirent de celles d'autres enquêtes utilisant la génération aléatoire de numéros de téléphone (avec la

---

[7] Lors de la précomposition, chacun des numéros de téléphone de l'échantillon est validé au moyen du signal émis lors de l'appel, ce qui permet de reconnaître les numéros qui ne sont pas en service. Ce travail a été confié à Échantillonneur ASDE par l'Institut de la statistique du Québec.

[8] Pour des raisons éthiques, les cas de refus ferme n'ont pas fait l'objet de relance.

sélection aléatoire de personnes dans les ménages joints). Afin de répondre aux objectifs de cette étude, un questionnaire principal, composé essentiellement de questions fermées, traite des conditions de travail et d'emploi, des problèmes de SST, de certaines caractéristiques individuelles et d'emploi, de diverses situations professionnelles et non professionnelles, de même que des conséquences engendrées par les problèmes de SST en matière d'incapacité et de limitation professionnelles ainsi que d'utilisation des services de santé.

Le choix des questions destinées aux travailleurs est issu d'un long processus de réflexion et de recherche ayant débuté lors des premières discussions des membres du comité scientifique au sujet des objectifs de l'enquête. Les questions retenues sont présentées dans la section 1 du document annexe (questionnaire). Elles découlent de la réflexion ayant mené au modèle d'analyse et de la prise en compte des critères suivants, selon que la question :

- a généralement été validée scientifiquement à partir d'autres études ;
- a généralement déjà servi dans un autre questionnaire ;
- fait ressortir un facteur de risque reconnu comme pathogène ou plausible ;
- offre une information non disponible à partir d'une autre source complémentaire ;
- mesure un phénomène important ou en émergence ;
- permet de suivre les objectifs et priorités des organismes en cause.

Enfin, mentionnons que des questionnaires en français et en anglais ont été préparés pour l'étude.

1.2.2.2 Prétest

Avant d'amorcer l'enquête, un prétest a été réalisé. Celui-ci a eu lieu entre le 20 août et le 18 septembre 2007 selon l'échéancier de réalisation présenté au tableau 1.1.

Tableau 1.1 : Échéancier de réalisation du prétest de l'EQCOTESST

Activité	Date
- Expédition de la lettre de présentation	20 août
- Formation des intervieweurs	4 septembre
- Collecte des données	Du 5 au 16 septembre
- Réunion-bilan *(debriefing)*	18 septembre

Comme pour l'étude elle-même, l'échantillon du prétest a été constitué en utilisant la technique de génération aléatoire de numéros de téléphone (GANT/RDD) décrite à la section 1.2.1.2. L'échantillon du prétest est composé de 1 450 numéros de téléphone répartis dans les différentes régions administratives du Québec. Pour le prétest, nous avons procédé à un sur-échantillonnage de la région de Montréal, en particulier de la partie correspondant à l'ouest de l'île, afin d'augmenter nos chances de mener des entrevues en anglais et avec des personnes allophones. En effet, l'échantillon du prétest devait fournir environ 200 entrevues, dont 50 faites en anglais.

En plus des objectifs habituels relatifs à la vérification des opérations de collecte (formation des intervieweurs, administration du questionnaire, évaluation de la compréhension des questions par les répondants, durée de l'entrevue, etc.), le prétest devait servir à s'assurer de l'applicabilité du modèle échantillonnal, y compris les hypothèses faites au sujet du taux de productivité de la base du sondage, du taux d'admissibilité des ménages à l'enquête et du taux de réponse visé.

Comme pour l'enquête elle-même, l'échantillon sélectionné pour le prétest a d'abord fait l'objet d'une précomposition permettant de repérer les numéros de téléphone en service. Ce faisant, 313 numéros de téléphone ont été codés « non valides » avant que la collecte de données soit amorcée. Le fichier de l'échantillon de prétest envoyé à la collecte comportait donc 1 137 numéros à joindre.

À l'issue du prétest, 193 entrevues avaient été complétées. Les rajustements nécessaires à la stratégie et aux opérations de collecte ont pu être ciblés et réalisés, et des modifications mineures ont été apportées au questionnaire de l'enquête. Quant au modèle échantillonnal, le prétest a suggéré les hypothèses présentées à la section 1.2.1.4 relativement au taux de productivité, au taux d'admissibilité et au taux de réponse visé.

1.2.2.3 Collecte des données

La collecte des données de l'EQCOTESST s'est déroulée du 1er novembre 2007 au 11 février 2008 selon l'échéancier suivant :

Tableau 1.2 : Échéancier de la collecte de l'EQCOTESST

Activité	Date
Première vague - envoi de la lettre de présentation	1er novembre
Formation des intervieweurs	5 novembre
Début de la collecte des données	6 novembre
Deuxième vague - envoi de la lettre de présentation	21 novembre
Envoi d'une deuxième lettre d'information à la suite d'un refus	3 janvier
Fin de la collecte des données	8 février
Réunion-bilan *(debriefing)*	11 février

À la fin de la période de collecte, 5 071 entrevues avaient été complétées ; la durée moyenne de ces entrevues est de 35 minutes. La majorité des 5 071 entrevues complétées ont été réalisées en français (4 710 entrevues) et moins de 8 % (361 entrevues), en anglais[9]. Le tableau 1.3 résume les résultats de la collecte des données.

Notons que près de 4 050 des 5 071 dossiers complétés l'ont été avec des personnes vivant dans des ménages à qui une lettre a été expédiée. Ces ménages représentent près de 40 % de ceux à qui des enveloppes ont pu être remises.

Enfin, la deuxième lettre d'information a permis de convertir en entrevues complétées près de 20 % des 1 050 ménages à qui nous avons expédié une seconde enveloppe (parmi les 1 582 cas visés par la relance postale).

À la fin de la collecte, la proportion de refus (refus du ménage et refus de la personne) par rapport au nombre de numéros de téléphone valides était d'environ 13 %.

[9] Ce renseignement est fourni à titre indicatif. Toute inférence à la population doit se faire en utilisant les pondérations, lesquelles comportent des étapes d'ajustement pour la non-réponse et la couverture (voir la section 1.2.5.2 à ce sujet).

Tableau 1.3 : Résultats de la collecte des données

		Résultats observés	
		n	%
Cas admissibles (A)		**6 384**	**25,9**
	Entrevues complétées (E)	**5 071**	**20,4**
	Total partiel des personnes non répondantes :	**1 313**	**5,3**
	Refus	598	2,4
	Non jointe	390	1,6
	Incapacité de la personne ciblée	77	< 1
	Absence prolongée	63	< 1
	Autres raisons de non-réponse	185	< 1
Cas inadmissibles (B)	Aucune personne admissible dans le ménage	**4 098**	**16,5**
Cas dont l'admissibilité est inconnue[10] (C)	Ménages non répondants	**2 965**	**11,9**
	Refus du ménage	1 138	4,6
	Non joint	1 049	4,2
	Message laissé sur le répondeur	220	< 1
	Ménage à rappeler	285	1,1
	Autres raisons de non-réponse	273	1,1
Numéros de téléphone valides (A + B + C)		**13 447**	**54,2**
Numéros non valides (D)		**11 383**	**45,8**
Échantillon complet		**24 830**	**100,0**

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

1.2.3 Taux de productivité, d'admissibilité et de réponse

En se référant au tableau 1.3, on définit les taux de productivité, d'admissibilité et de réponse à partir des nombres suivants :

A : le nombre de cas admissibles ;
B : le nombre de cas inadmissibles[11] ;
C : le nombre de cas dont l'admissibilité est inconnue ;
D : le nombre de numéros non valides[12] ;
E : le nombre d'entrevues complétées.

Étant donné la répartition proportionnelle de l'échantillon entre les strates régionales, les taux pondérés et non pondérés sont très semblables. Pour simplifier, seuls les taux non pondérés sont présentés.

Le taux de productivité de la base de sondage s'élève à 54,2 %, soit un peu plus du taux de 52 % visé. On le calcule avec la formule suivante :

[10] Ces cas sont en fait ceux pour lesquels il n'y a pas eu de contact avec le ménage ou encore que ce contact n'a pas permis d'établir s'il y avait des travailleurs admissibles à l'EQCOTESST au sein du ménage.

[11] Il s'agit des ménages privés ne comportant aucune personne de 15 ans et plus travaillant depuis au moins les 8 dernières semaines à raison de 15 heures par semaine.

[12] Ce sont les numéros de téléphone non résidentiels, les numéros de téléphone qui ne sont pas en service ou qui correspondent à une ligne défectueuse pour toute la période de collecte, les numéros servant uniquement à un télécopieur, les numéros de téléphone de résidence secondaire ou de logement situé sur une base militaire ou dans une réserve indienne du Québec et, enfin, les numéros de cellulaire.

$$T_{prod} = \frac{(A+B+C)}{(A+B+C+D)}$$

Le taux d'admissibilité des ménages renseigne sur la proportion de ménages admissibles parmi tous ceux dont l'admissibilité peut être établie. Dans le cas de certains numéros de téléphone générés, le résultat de la collecte ne permet pas d'établir précisément s'il permet de joindre un ménage privé où vit au moins un travailleur visé par l'EQCOTESST. Ceux-ci ne sont donc pas considérés dans le calcul du taux d'admissibilité qui est fait avec la formule suivante :

$$T_{ad} = \frac{A}{(A+B)}$$

Le taux ainsi calculé est de 60,9 %, ce qui correspond au taux de 61 % prévu dans le modèle échantillonnal.

Enfin, le taux de réponse[13], calculé ici en supposant que certains des cas dont l'admissibilité est inconnue sont en fait des cas admissibles, s'obtient par le rapport du nombre de répondants avec le nombre estimé de personnes admissibles :

$$T_{rep} = \frac{E}{(A+C*T_{ad})}$$

Ce taux de réponse de 61,9 % se rapproche du taux visé au début de la collecte, soit 63 %.

1.2.4 Échantillon effectif de l'enquête

Le plan d'échantillonnage de l'étude québécoise sur des conditions de travail et de santé et sécurité du travail assure une bonne représentativité de la population visée. Toutefois, il ne permet pas le contrôle *a priori* des caractéristiques des travailleurs échantillonnés. Le tableau 1.4 fournit certains renseignements sur la composition de l'échantillon obtenu. Les indicateurs considérés sont définis à la section 1.3 du présent chapitre de même que les estimations populationnelles correspondantes. Le lecteur trouvera aussi à la section 3 du document annexe la distribution des répondants selon les choix de réponses aux principales questions d'entrevue de l'enquête.

Ces renseignements permettent au lecteur d'avoir une idée du potentiel analytique des sous-échantillons définis par les différentes caractéristiques étudiées. Cette question est abordée à la section 1.2.6.1. Notons que, pour quelques-uns des travailleurs, certaines caractéristiques sont inconnues à cause d'une non-réponse partielle. Ainsi, dans le tableau 1.4, le nombre total des répondants pour l'ensemble des modalités d'une variable diffère parfois de 5 071, soit la taille de

[13] Dans ce calcul, on suppose que tous les numéros dont l'admissibilité est inconnue (C) sont en fait des numéros de téléphone valides, donc des numéros de ménages privés. Cette définition du taux de réponse correspond à celle qui est en usage à l'Institut de la statistique du Québec. D'autres approches sont utilisées ailleurs pour définir le taux de réponse ; les approches diffèrent essentiellement en ce qui concerne les hypothèses faites sur la validité et l'admissibilité des numéros de téléphone pour lesquels la collecte des données n'a pas permis de les fixer. Une étude de la sensibilité du taux de réponse à ces hypothèses a montré que le taux de réponse se situe entre 54 % et 69 % selon qu'on suppose que les 2 965 cas de la catégorie (C) sont tous des numéros valides de ménages admissibles à l'enquête ou encore que les taux de productivité et d'admissibilité de ces numéros sont semblables à ceux qu'on a observés lors de la collecte des données.

l'échantillon complet. Par exemple, le type de profession manque pour deux répondants, la catégorie professionnelle n'a pu être recueillie pour six répondants, la zone de résidence est inconnue pour 50 répondants et l'information relative au fait que le travailleur est présentement au travail ou en congé depuis moins de 12 mois n'a pas été fournie par 14 des 5 071 répondants.

Tableau 1.4 : Caractéristiques des travailleurs de l'échantillon effectif de l'EQCOTESST

	Nombre de répondants
Hommes – 15-24 ans	170
Hommes – 25-44 ans	1 163
Hommes – 45-54 ans	791
Hommes – 55 ans ou plus	508
Femmes – 15-24 ans	176
Femmes – 25-44 ans	1 095
Femmes – 45-54 ans	806
Femmes – 55 ans ou plus	362
Profession manuelle	1 337
Profession non manuelle	2 569
Profession mixte	1 163
Salariés cadres, syndiqués ou non	557
Salariés non cadres, syndiqués	1 906
Salariés non cadres, non syndiqués	1 949
Travailleurs autonomes	659
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires	466
Professionnels	971
Semi-professionnels et techniciens	828
Contremaîtres et cadres de premier niveau	276
Personnel de bureau	687
Ouvriers qualifiés	629
Personnel et ouvriers non qualifiés et manœuvres	1 208
Zone de résidence urbaine	3 325
Zone de résidence semi-urbaine	626
Zone de résidence rurale	1 070
Travailleurs présentement en emploi	4 693
Travailleurs en congé depuis moins de 12 mois	364
En vacances	101
En congé de maladie	111
En congé parental ou de maternité	79
En congé à cause d'un accident du travail	29
Autre congé	44
Industries primaires, services publics et construction	470
Industries manufacturières et services de réparation et d'entretien	768
Hébergement, restauration, services personnels et aux organisations, arts et spectacles	450
Soutien à la production	951
Transport, entreposage et services de gestion des déchets	252
Commerce	715
Soins de santé et assistance sociale	663
Enseignement	416
Services gouvernementaux et parapublics	386

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail, 2007-2008.*

Notons que, comme c'est en général le cas lorsqu'on procède à une sélection complètement aléatoire d'une personne par ménage, il était à prévoir que l'échantillon comporterait proportionnellement moins de jeunes travailleurs (15-24 ans), puisque plusieurs vivent dans des ménages plus nombreux et ont donc en moyenne moins de chance d'être choisis. Il va sans dire que, même si, pour l'inférence à la population, la pondération des données assure les

redressements nécessaires, la précision des estimations pour ces sous-groupes de la population est moins bonne.

1.2.5 Traitement statistique des données

1.2.5.1 Validation, saisie et codification

Le recours à l'interview téléphonique assistée par ordinateur (ITAO) pour mener les entrevues de l'EQCOTESST permet une saisie automatique par l'intervieweur des réponses des travailleurs échantillonnés. La très grande majorité des questions sont en outre autocodées, c'est-à-dire que l'intervieweur n'a qu'à cocher le choix du répondant : la saisie s'en trouve donc réduite au minimum. Toutefois, certains renseignements nécessitent davantage de travail de la part de l'intervieweur. En effet, les réponses aux questions ouvertes – par exemple celles qui portent sur la nature de l'emploi occupé (EMP_3) ou la description du genre d'entreprise au sein de laquelle le travailleur est employé (EMP4B) – doivent être entièrement saisies. En plus de ces deux exemples, plusieurs questions portant sur des caractéristiques de l'emploi principal (TRAV1, TRAV6, TRAV8 et TRAV9A) ou sur les démarches entreprises par le travailleur pour faire cesser des comportements violents (HPS2C et HPS4E), toutes les questions associées aux sources de revenu durant une absence liée à un trouble musculo-squelettique (de TMS6A à TMS6D et de TMS8A à TMS8D), plusieurs questions sur les accidents au travail (ACT4E, ACT4F, ACT_5, ACT_7, ACT8G et ACT_9), des questions sur les problèmes de santé psychologique (PSY1B et PSY_8) et, enfin, quelques caractéristiques sociodémographiques (DEM2B, DEM2D et DEM3C) comportaient une catégorie « Autre » permettant au répondant de décrire une situation particulière. Une attention spéciale a par la suite été accordée à la codification des renseignements recueillis par les intervieweurs.

Par ailleurs, la collecte téléphonique étant entièrement informatisée, plusieurs validations de base ont été réalisées pendant l'entrevue, par exemple celles qui permettent la vérification du respect des intervalles de réponse pour les questions fermées. De même, le questionnaire informatisé permet une première vérification de l'adéquation des sauts de section pour les blocs de questions ne s'adressant qu'à un sous-groupe de répondants. C'est le cas par exemple de la section G2 du questionnaire relative aux travailleurs qui ont subi un accident du travail avec blessure ayant entraîné une conséquence physique ou psychologique.

De plus, une validation effectuée *a posteriori* a servi à relever quelques erreurs, l'objectif de l'opération étant en grande partie de vérifier la cohérence des réponses d'un même répondant. À cette étape, nous avons également pris soin de vérifier la codification des réponses aux questions permettant de distinguer les non-répondants partiels des répondants qui n'étaient pas visés par une question. Un examen approfondi de la séquence des codes de résultats de la collecte a aussi été effectué et il a conduit à corriger certains codes finaux de résultats. Mentionnons aussi que les réponses aux questions sur le revenu ont été remodelées pour construire la variable sur le revenu du répondant. En effet, le travailleur choisi avait la possibilité de répondre en donnant son revenu horaire, quotidien, hebdomadaire, mensuel ou annuel. Nous avons alors transformé les renseignements recueillis en revenu annuel. De plus, les répondants pouvaient aussi fournir l'information sur le revenu en indiquant une tranche. Quelle qu'ait été l'option choisie par le travailleur pour fournir son revenu annuel, une seule variable de revenu annuel a été retenue pour tous les répondants, soit celle qui correspond à des catégories de revenu.

Les questions sur le genre d'emploi occupé et sur le genre d'entreprise pour laquelle le répondant travaille ont servi à déterminer le code à quatre chiffres de la profession occupée selon la Classification nationale des professions (CNP) de 2006 (Développement des ressources humaines Canada, 2008). De même, la réponse à la question EMP4B *Dans quel genre d'entreprise travaillez-vous?* a été codée à partir du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) de 2002 à quatre chiffres (Statistique Canada, 2002).

Quant aux questions ouvertes, de concert avec les chercheurs participant à l'enquête, nous avons recodé et reclassé la plupart des libellés dans les catégories déjà existantes ou dans de nouvelles catégories. Deux questions ouvertes seulement (ACT_5 et ACT8G) sur le total de 27 n'ont subi aucun reclassement de leur libellé.

1.2.5.2 Pondération

La pondération permet d'associer à chaque répondant de l'enquête un facteur, le *poids d'échantillonnage*, qui correspond au nombre d'unités de la population visée qu'il « représente ». L'utilisation de ce facteur, à l'étape de l'estimation, permet de rapporter les données des répondants à la population visée et de faire ainsi des inférences adéquates à cette population, bien que celle-ci n'ait pas été observée dans sa totalité. En plus du rajustement qui doit être fait en raison du triage aléatoire d'un échantillon de la population visée, l'échantillon effectif, constitué des répondants, comporte une certaine « distorsion » par rapport à la population visée, qui nécessite des redressements supplémentaires.

C'est d'abord et avant tout parce qu'un échantillon a été sélectionné aléatoirement que l'on n'observe pas la population entière. Ainsi, la pondération débute par le calcul de poids initiaux définis par l'inverse de la probabilité de sélection du ménage[14]. Celle-ci dépend du nombre de numéros dans les banques valides, du nombre de numéros générés dans l'échantillon et du nombre de lignes téléphoniques admissibles dans le ménage[15].

Parce qu'elles n'ont aucune chance de faire partie de l'échantillon, certaines unités de la population ne sont pas observées : on parle alors de sous-couverture. À l'opposé, certains ménages échantillonnés qu'on a tenté de joindre n'ont pas fourni de renseignements permettant d'établir leur statut d'admissibilité[16]. En outre, certains ménages privés ont interrompu l'entrevue avant qu'on ait pu établir leur composition ; afin que la pondération soit adéquate, cette information doit être connue pour les ménages admissibles et pour les ménages inadmissibles à l'EQCOTESST. Par ailleurs, le modèle échantillonnal prévoit que, dans les cas où le ménage est admissible, on sélectionne aléatoirement un travailleur visé parmi ceux qui s'y trouvent. Mais tous les travailleurs sélectionnés n'ont pas répondu au questionnaire. Pour corriger tous ces éléments, nous avons procédé à plusieurs ajustements des pondérations initiales, le principe étant

---

[14] Comme il s'agit d'un plan de sondage stratifié, cette étape est effectuée par strate, c'est-à-dire par région administrative.

[15] Pour tous les ménages non répondants à l'enquête, le nombre de lignes téléphoniques valides dans le ménage a été imputé par une méthode assurant le respect de la distribution observée des ménages selon le nombre de lignes téléphoniques admissibles qui pouvaient servir à les joindre.

[16] Le statut d'admissibilité du ménage privé est établi si l'on a pu déterminer qu'il contient ou non un travailleur visé par l'EQCOTESST. Dans le cas de certains ménages joints, on ne peut affirmer s'ils sont admissibles ou non à l'enquête.

qu'ultimement, les répondants pondérés doivent « représenter » au mieux l'ensemble de la population visée.

Les poids initiaux des ménages, donnés par l'inverse de la probabilité de sélection du ménage, sont d'abord passés par cinq étapes de transformation imbriquées. D'abord, deux rajustements sont faits pour la non-réponse observée dans les ménages[17]. La première étape de rajustement corrige les poids des ménages dont le statut d'admissibilité a pu être établi, afin qu'ils représentent aussi ceux pour lesquels cette vérification n'a pu être faite. Des classes de rajustement sont définies à partir d'un regroupement des régions administratives, de la vague de collecte et du fait qu'on a envoyé[18] au ménage une lettre d'introduction à l'enquête ou pas. Ensuite, pour ce qui est des ménages privés dont on ne connaît pas la composition, on doit faire un second rajustement ; celui-ci est différencié selon l'envoi ou non de la lettre d'introduction ou pas.

Il importe ensuite de corriger les pondérations pour la sous-couverture des ménages privés n'ayant pas le téléphone ou de ligne téléphonique fixe. C'est la troisième étape de transformation des poids : il s'agit d'un calage aux marges, celles-ci étant définies par les chiffres de population[19] dans les ménages privés selon la région administrative, la catégorie d'âge et le sexe.

Les deux étapes de rajustement des pondérations suivantes sont faites auprès des travailleurs visés par l'enquête. Ainsi, le quatrième ajustement est simplement donné par l'inverse de la probabilité de sélection d'un travailleur visé parmi ceux qui vivent au dans le ménage privé admissible. La cinquième étape permet une correction pour la non-réponse observée dans l'échantillon des travailleurs sélectionnés. Nous avons établi des classes de rajustement des pondérations en considérant des regroupements de régions administratives, le sexe du travailleur et le fait que le ménage dans lequel il vit s'est vu envoyer une lettre d'introduction à l'enquête ou pas.

À la suite de ce cinquième rajustement des poids, nous avons procédé à un examen comparatif des estimations produites avec celles provenant d'autres sources. Les données québécoises de l'*Enquête sur la population active* (EPA) de Statistique Canada ont été mises à profit parce qu'elles permettent un recoupement satisfaisant de la population particulière de travailleurs visée par l'EQCOTESST. Ce sont les données des échantillons québécois de novembre et de décembre 2007 et de janvier 2008 de l'EPA qui ont été considérées. Seuls les travailleurs ayant cumulé 15 heures de travail ou plus pendant la semaine précédant l'enquête et occupant le même emploi depuis au moins 8 semaines ont servi à la production d'estimations comparables.

Avec ces données, nous avons pu constater certaines différences entre les résultats de l'EQCOTESST et ceux de l'EPA. Le tableau 1.5 résume ces différences. On peut notamment

---

[17] Cet ajustement pour la non-réponse, comme d'ailleurs celui qui est fait pour la non-réponse quant aux travailleurs, est effectué avec la technique connue sous le nom de *chi-square automatic interaction detection – CHAID*. Cette technique consiste à effectuer plusieurs tests statistiques du khi-deux afin d'obtenir les différentes associations entre le statut de réponse et les variables choisies.

[18] Tous les retours postaux des lettres envoyées au début de la collecte sont considérés comme les cas où nous n'avions pas d'adresse pour procéder à l'envoi d'une lettre d'introduction.

[19] Les données utilisées pour le calage sont les chiffres de la population québécoise en 2007, produits par la Direction des statistiques sociodémographiques de l'Institut de la statistique du Québec.

remarquer que le nombre de travailleurs estimé de l'EQCOTESST est plus faible que celui de l'EPA (3 376 922 vs 3 567 063). Quant au type de travailleurs, la proportion estimée d'employés syndiqués de l'EQCOTESST est plus élevée que celle de l'EPA (39,3 % vs 34,9 %), tandis que la proportion estimée de travailleurs autonomes de l'EQCOTESST est plus faible que celle de l'EPA (11,8 % vs 14,6 %). On note également que le taux de syndicalisation estimé pour les employés de l'EQCOTESST est plus élevé que celui de l'EPA (44,6 % vs 40,9 %).

Ainsi, bien que la population visée de l'EQCOTESST soit similaire à la population comparable de l'EPA, les estimations semblent suggérer qu'il y a dans l'EQCOTESST une sous-représentation de travailleurs autonomes et d'employés non syndiqués, mais une surreprésentation d'employés syndiqués. En conséquence, on peut faire l'hypothèse que le pourcentage d'employés syndiqués est plus élevé chez les répondants que chez les non-répondants. En effet, il semble qu'en proportion, les travailleurs plus stables en emploi ont participé à l'enquête en plus grand nombre que les autres travailleurs. Par ailleurs, le pourcentage des travailleurs autonomes serait moins élevé chez les répondants que chez les non-répondants.

Pour réduire ces biais, nous avons procédé à une sixième étape de redressement des pondérations initiales. Cette étape a mis à profit les estimations de l'EPA : un calage aux marges aux données comparables de l'EPA a été fait. Outre le sexe et l'âge des travailleurs, le type de contrat de travail défini en trois catégories (employés syndiqués, employés non syndiqués et travailleurs autonomes) et des regroupements de secteurs d'activité économique ont aussi servi à la définition des marges[20].

À la suite de ce dernier rajustement, les estimations de l'EQCOTESST quant aux variables ayant servi au calage correspondent par définition à celles qui sont produites avec les données comparables de l'EPA. Cependant, certaines variables utilisées pour le calage diffèrent un peu de celles qui servent aux analyses des données de l'EQCOTESST ; c'est le cas de l'indicateur de regroupement de secteurs d'activité économique et de l'indicateur du type de contrat de travail. Bien que, pour le calage, on ait choisi des indicateurs autant que possible voisins de ceux qui servent aux analyses, certaines contraintes ont subsisté. Ainsi, comme pour les analyses, l'indicateur du regroupement de secteurs d'activité économique est basé sur le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) de 2002. Toutefois, dans la banque de données de l'EPA dont nous disposons, seuls les codes SCIAN à deux chiffres sont disponibles. En plus, les analyses réalisées quelques mois après la pondération ont suggéré d'apporter quelques modifications à l'indicateur de regroupement de secteurs d'activité économique d'abord envisagé. Ces analyses ont aussi proposé des changements pour l'indicateur de type de contrat de travail. Les nouveaux indicateurs sont présentés dans la section 1.3 du présent chapitre. De la sorte, les estimations de l'EQCOTESST relatives au type de contrat de travail et au regroupement de secteurs d'activité économique sont un peu différentes de celles de l'EPA, puisque les indicateurs ne sont pas exactement les mêmes dans les deux enquêtes. L'approche retenue pour la pondération permet néanmoins une réduction du biais, les indicateurs de l'EPA qui ont servi au redressement étant très corrélés aux caractéristiques étudiées dans l'EQCOTESST. Le taux de syndicalisation de l'EQCOTESST, présenté au Chapitre 2, demeure

[20] Lors de cette étape de pondération, on a dû procéder à l'imputation de quelques valeurs manquantes pour la catégorie d'âge (2 valeurs imputées), le type de contrat de travail (33 valeurs imputées) et le regroupement de secteurs d'activité économique (3 valeurs imputées). Dans tous les cas, on a eu recours à une simple imputation aléatoire étant donné le nombre très faible de valeurs manquantes à remplacer.

identique par définition à celui qui est calculé avec les données comparables de l'*Enquête sur la population active*. Il correspond à la proportion estimée de travailleurs salariés syndiqués parmi les travailleurs salariés, sans distinction propre aux cadres.

Tableau 1.5 : Caractéristiques des travailleurs de l'EQCOTESST et de l'EPA (population comparable) avant le calage aux marges

	EQCOTESST (avant le calage aux marges) %	EPA %
H	54,4	53,1
F	45,6	46,9
15-24 ans	10,2	11,5
25-44 ans	47,8	46,8
45 ans ou +	42,0	41,7
Employés syndiqués	39,3	34,9
Employés non syndiqués	48,9	50,5
Travailleurs autonomes	11,8	14,6
Industries primaires, services publics et construction (codes 11, 21-23)	9,2	8,8
Industries manufacturières (codes 31-33)	13,3	14,4
Arts et spectacles (codes 51 et 71)	4,2	4,0
Hébergement, restauration et autres services (codes 72 et 81)	9,8	10,4
Soutien à la production (codes 52-56)	16,2	16,6
Transport et entreposage (codes 48 et 49)	4,6	5,0
Commerce (codes 41-45)	15,1	16,3
Soins de santé et assistance sociale (code 62)	12,3	11,9
Enseignement (code 61)	7,9	6,7
Services gouvernementaux et parapublics (code 91)	7,5	5,9
Taux de syndicalisation	44,6	40,9
Taille estimée de la population	3 376 922	3 567 063

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail, 2007-2008.*

Ainsi, les poids individuels ont été calculés de la façon suivante

$$POIDS_{(ijklmnpq)} = \frac{1}{\pi_{(jk)}} \times \frac{1}{T_{1(l)}} \times \frac{1}{T_{2(m)}} \times C_{(n)} \times t_{(j)} \times \frac{1}{T_{3(p)}} \times C_{(q)}.$$

Ou

- $POIDS_{(ijklmnpq)}$ est le poids de base du travailleur i ;
- $\pi_{(jk)} = \frac{g_k}{100 \times BV_k} \times v_{jk}$ est la probabilité de sélection du ménage privé j, de la strate k. Elle est fonction du nombre de numéros de téléphone générés dans la strate k, g_k ; du nombre de banques valides dans cette strate, BV_k ; du nombre de numéros de téléphone valides dans le ménage j de la strate k, v_{jk} ;
- $T_{1(l)}$ est le taux de réponse au statut d'admissibilité dans la classe de rajustement l ;
- $T_{2(m)}$ est le taux de réponse à la composition du ménage dans la classe de rajustement m ;

- $C_{(n)}$ est le facteur de calage à la population totale des Québécois de 15 ans ou plus vivant dans un ménage privé dans la classe de rajustement n ;
- $t_{(j)}$ est le nombre de travailleurs visés dans le ménage j ;
- $T_{3(p)}$ est le taux de réponse au niveau des travailleurs dans la classe de rajustement p ;

et

- $C_{(q)}$ est le facteur de calage aux données comparables de l'EPA dans la classe de rajustement q.

1.2.5.3 Analyse

Les analyses proposées dans ce rapport sont le fruit du travail conjoint des partenaires de l'étude, chacun étant responsable de sa propre production. Toutefois, d'un point de vue statistique, les analyses utilisent les mêmes grands principes et standards résumés dans cette section.

D'abord, l'analyse est descriptive. Cette orientation a été retenue pour rendre les résultats accessibles le plus rapidement possible aux planificateurs, aux décideurs et aux chercheurs. Par ailleurs, le recours aux données pondérées pour la production de toutes les estimations rend possible l'inférence à la population visée. La précision des estimations et tous les tests statistiques ont été réalisés en tenant compte du plan de sondage de l'EQCOTESST, qui diffère d'un plan aléatoire simple. Le calcul des indicateurs de précision des estimations et des statistiques de tests a donc été modifié en conséquence.

Comme les variables étudiées sont catégoriques, la présence d'une relation entre deux d'entre elles est vérifiée à l'aide du test du khi-deux de Pearson. Les tests interprétés ici sont des versions corrigées pour le plan de sondage du test habituel du khi-deux[21]. Tous les tests utilisent un seuil de signification de 5 %. Généralement, dans le rapport, les résultats sont d'abord présentés pour toute la population visée. Puis, si les tests du khi-deux suggèrent une association entre une variable d'analyse et une variable de croisement, les résultats sont examinés plus attentivement. En ce qui concerne les modalités d'intérêt de la variable d'analyse, on dégage ainsi les modalités de la variable de croisement qui se démarquent entre elles.

Les proportions estimées présentées sont arrondies à une décimale dans les tableaux. En raison de cet arrondissement, la somme des proportions des cellules de certains tableaux peut être légèrement inférieure ou supérieure à 100 %. Enfin, de nombreux tableaux intègrent des valeurs de tailles de population estimée (Pe k) qui correspondent au nombre estimé de personnes dans la population ou dans la sous-population dotée d'une caractéristique donnée. Pour produire ces estimations, un rajustement simple a été fait pour la non-réponse partielle en supposant, comme pour les estimations de proportions, que les non-répondants partiels avaient des caractéristiques semblables à celles qu'on a observées chez les répondants. Les valeurs des tailles de population estimées sont arrondies au millier près, ce qui fait que la somme des parties n'égale pas toujours la population totale estimée présente dans un tableau.

[21] Les corrections considérées ici sont celle de Rao-Scott et celle dite de Satterthwaite.

Comme pour toutes ses enquêtes, l'Institut de la statistique du Québec est tenu de protéger la confidentialité des renseignements fournis par les répondants. Les tableaux d'estimations ont donc été vérifiés afin de s'assurer de contrôler le risque de divulgation d'information au sujet des répondants. La règle utilisée pour déterminer ceux qui présentent un risque de divulgation est celle qui est liée au seuil, laquelle s'assure d'un nombre minimum de répondants dans une cellule d'un tableau d'estimations. Par la suite, des techniques de masquage permettant de réduire le risque de divulgation ont été employées dans un certain nombre de tableaux. Au besoin, certaines estimations ont été supprimées.

1.2.6 Évaluation de la qualité des données

Dans toute enquête statistique, les estimations produites sont entachées d'erreurs. Il y a, d'une part, les erreurs liées à l'échantillonnage, c'est-à-dire celles qui sont attribuables au fait qu'on n'interroge qu'une partie de la population visée et, d'autre part, celles qu'entraînent la non-réponse, une faiblesse de la base de sondage (couverture) et les erreurs de mesure associées à des questions difficiles à interpréter, à la saisie ou au traitement des données.

1.2.6.1 Erreurs dues à l'échantillonnage

Les erreurs dues à l'échantillonnage sont mesurées à l'aide d'indicateurs de précision. L'erreur type de l'estimation, sa forme relative appelée « coefficient de variation » et la longueur de l'intervalle de confiance comptent parmi ces mesures.

L'erreur type d'une estimation exprime la variation qui serait observée entre les estimations de tous les échantillons possibles de même taille. C'est donc une mesure de « distance » moyenne attendue entre l'estimation provenant de l'échantillon de l'enquête et la moyenne des estimations provenant de l'ensemble des échantillons possibles. Une faible erreur type signifie que l'estimation obtenue avec l'échantillon de l'enquête n'aurait pas été très différente si un autre échantillon avait été sélectionné. Souvent, plutôt que d'utiliser cette mesure absolue de précision, on a recours à une mesure relative de précision, soit le coefficient de variation (CV) qui s'exprime comme suit :

$$CV = \frac{erreur\ \ type\ \ de\ \ l'estimation}{estimation}$$

Cette mesure contribue à faciliter l'interprétation quant à la précision, particulièrement pour des estimations comprenant des variables mesurées dans des échelles différentes. Ainsi, plus le coefficient de variation est petit, plus l'estimation est précise. Par contre, il faut être très prudent lorsqu'on utilise une estimation dont le CV est supérieur à 25 %, puisque cela indique une très grande variabilité. De telles estimations ne devraient être utilisées qu'à titre indicatif. Le coefficient de variation a également l'avantage de permettre une comparaison de la précision de différentes estimations entre elles. Parce qu'elles sont suffisamment précises, les estimations dont le coefficient de variation est inférieur ou égal à 15 % sont présentées sans commentaires dans le rapport ; celles dont le CV se situe entre 15 % et 25 % sont marquées d'une croix (†) pour montrer qu'on doit les interpréter avec prudence ; enfin, les estimations dont les CV sont supérieurs à 25 % sont marquées d'une double croix (††) pour signaler qu'elles sont moins précises et fournies à titre indicatif seulement.

Dans quelques chapitres du rapport qui présentent plusieurs estimations dont les coefficients de variation sont supérieurs à 15 %, des intervalles de confiance pour les paramètres étudiés ont été produits pour aider à l'interprétation. Ceux-ci illustrent l'étendue des valeurs possibles que l'estimateur a choisi de prendre. Au niveau de confiance de 95 %, chaque intervalle s'interprète de la façon suivante : « Si l'on tirait un échantillon de la population visée un grand nombre de fois selon le même plan de sondage, 95 % des échantillons sélectionnés fourniraient un intervalle de confiance contenant la vraie valeur du paramètre étudié (ex. prévalence) dans la population». La longueur de l'intervalle de confiance renseigne sur la précision : plus l'intervalle est court, mieux la valeur du paramètre est circonscrite. La méthode retenue pour la construction des intervalles de confiance tient compte du plan de sondage ; les bornes de l'intervalle sont données par :

$$\hat{\theta} \pm t_{dl,\alpha/2} ET(\hat{\theta})$$

où $\hat{\theta}$ est l'estimation ponctuelle du paramètre étudié, $ET(\hat{\theta})$ est son erreur type et $t_{dl,\alpha/2}$ est le $100(1-\alpha/2)^e$ percentile d'une loi de Student à dl[22] degrés de libertés.

Appréciation globale de la précision des estimations

La taille visée de l'échantillon global étant atteinte, comme prévu, les résultats de l'EQCOTESST permettent une étude précise[23] de facteurs touchant 2,5 % de la population visée ou plus. Rappelons que le plan de sondage de l'EQCOTESST n'a pas été prévu pour permettre des analyses particulières portant sur les régions administratives du Québec. Il n'est par conséquent pas étonnant de constater que la précision des estimations faites à cet égard est moins bonne pour certaines régions. Par contre, les régions plus populeuses peuvent être examinées avec assez de précision statistique : toutes les proportions d'au moins 10 % sont présentées sans mise en garde lorsqu'on étudie la Capitale-Nationale, et ce seuil est abaissé à 5 % pour l'examen des données de la région de Montréal ou la Montérégie. Cependant, l'examen des sous-populations définies par l'une ou l'autre des caractéristiques des travailleurs présentées dans le tableau 1.4 est fait avec moins d'exactitude : de façon générale, les coefficients de variation sont inférieurs à 15 % pour tous les phénomènes correspondant à des prévalences d'au moins 10 %.

Ainsi, relativement à ce qui a été dit à la section 1.2.4, l'examen différencié selon l'âge et le sexe des travailleurs est plus limité : l'étude des jeunes travailleurs (15-24 ans), qu'il s'agisse des hommes ou des femmes, présente des coefficients de variation supérieurs à 25 % pour des proportions inférieures à 10 % et des coefficients de variation de 15 % et 25 % pour tous les facteurs touchant entre 10 % et 25 % des travailleurs. Donc, pour ce qui concerne ces sous-populations, seules les proportions supérieures à 25 % sont présentées sans mise en garde relative à la précision.

Pour d'autres sous-populations sur lesquelles portent certaines analyses, les estimations de l'EQCOTESST sont moins précises. Par exemple, il y a des limites à l'examen des conditions de

---

[22] Le nombre de degrés de libertés correspond au nombre d'observations moins le nombre de strates du plan de sondage.

[23] On considère ici que les estimations seront précises puisque les coefficients de variation de ces estimations seront inférieurs à 10 %.

travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail des travailleurs de certaines catégories professionnelles ou de certains secteurs d'activité économique. C'est le cas des contremaîtres et cadres de premier niveau et des travailleurs rattachés au secteur du transport pour lesquels les facteurs étudiés sans mention sont ceux dont la prévalence est supérieure à 17 % ou à 18 %. Quant à l'examen particulier des travailleurs vivant dans des ménages dont le revenu est inférieur à 20 000 $, seule l'étude de proportions d'au moins 18 % est faite sans mention relative à la précision.

1.2.6.2 Taux de réponse globale et non-réponse partielle

Dans la plupart des enquêtes, l'une des plus grandes erreurs qui n'est pas due à l'échantillonnage est celle que cause la non-réponse. En effet, qu'elle soit globale ou partielle, la non-réponse peut induire des biais parfois importants dans les résultats.

La non-réponse est globale lorsque, pour une raison ou une autre, une personne sélectionnée dans l'échantillon n'a pas pu être interviewée. Le taux de réponse global à une enquête est un indicateur de la qualité de celle-ci, notamment au regard des biais dus à la non-réponse qui pourraient être introduits dans les estimations. En effet, plus la non-réponse est élevée, plus le risque est présent que des biais soient introduits en utilisant les données recueillies auprès des répondants pour les inférer à toute la population. Bien entendu, ce risque est présent si les non-répondants présentent des caractéristiques différentes de celles des répondants.

Le taux de réponse global obtenu lors de cette enquête est conforme à l'objectif et suffisamment élevé. Cela permet d'être optimiste quant au risque de biais dans les estimations. D'ailleurs, le travail de rajustement pour la non-réponse qui a été fait lors de la pondération réduit grandement ce risque.

La non-réponse peut aussi être partielle lorsqu'un répondant remplit seulement une partie du questionnaire. Pour une enquête basée sur un échantillon d'environ 5 000 répondants comme celui de l'EQCOTESST, il est habituel de considérer qu'un taux de non-réponse partielle[24] inférieur à 10 % pour des estimations de proportion ne devrait pas susciter d'inquiétude. Évidemment, si l'on pense *a priori* que la non-réponse partielle, bien qu'inférieure à 10 %, est caractéristique d'une portion de la population étudiée qui ne se comporte pas de la même manière que les répondants quant à la variable étudiée, il faut procéder à un examen plus approfondi des risques de biais. Cette approche est particulièrement indiquée si la variable étudiée correspond à un facteur plus rare puisque, un biais, même petit, peut alors avoir une incidence non négligeable. Donc, lorsque le taux de non-réponse partielle pour une question ou un indicateur est supérieur à 10 %, nous avons procédé à un examen plus attentif du risque de biais.

C'est donc dire qu'en général, le rapport ne fait aucune mention particulière pour les variables présentant des taux de non-réponse partielle de moins de 10 %. Les variables dont les taux de non-réponse partielle sont supérieurs à cette borne sont signalées et les conclusions de l'analyse plus approfondie quant au risque de biais sont détaillées.

[24] Les calculs reposent sur les taux de non-réponse partielle pondérés.

Une évaluation sommaire montre que les taux de non-réponse partielle sont très faibles (moins de 1 %) pour ce qui est de la très grande majorité des questions et des indicateurs de l'EQCOTESST. Cet état de fait découle de la stratégie de l'EQCOTESST qui utilise une collecte téléphonique assistée par ordinateur, donc requérant la présence d'intervieweurs. Toutefois, comme c'est presque toujours le cas dans les enquêtes auprès des ménages, la question du revenu du ménage fait exception – taux de non-réponse partielle d'environ 7 % – ; l'indicateur du niveau de revenu du ménage qui en découle présente un taux de non-réponse partielle de près de 10 %[25]. La section 1.3.2.3 résume les conclusions de l'examen des biais potentiels associés à cette non-réponse partielle.

1.2.6.3 Autres sources d'erreur

En plus des erreurs dues à l'échantillonnage et celles qui sont associées à la non-réponse, il est possible que d'autres types d'erreurs entachent les résultats d'une enquête statistique. Les erreurs de couverture ou de mesure sont de ce nombre. Une comparaison de certains résultats de l'étude avec ceux d'autres enquêtes populationnelles a été entreprise pour vérifier cette éventualité.

D'abord, les données comparables[26] de l'échantillon québécois de l'*Enquête sur la population active* (EPA) de Statistique Canada ont été étudiées. Comme la section 1.2.5.2 en traite, les premières estimations produites avec l'étude différaient de celles de l'EPA quant à certaines caractéristiques et conditions de travail. À la lumière de cette comparaison, nous avons donc choisi de procéder à un redressement des pondérations initiales des données ; un calage aux marges aux données comparables de l'EPA a donc permis de réduire les biais suggérés par la comparaison.

D'autres caractéristiques des travailleurs québécois de 15 ans ou plus ont aussi été examinées. Les estimations de l'*Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes* (ESCC) de 2007[27], portant sur le revenu (revenu du ménage et revenu personnel) et la scolarité, sont celles que nous avons étudiées. Il en est de même du revenu d'emploi principal des travailleurs québécois de 15 ans ou plus, tiré de l'EPA. La comparabilité des estimations de l'EQCOTESST a ainsi pu être établie : dans tous les cas, les estimations étaient quasi identiques ou similaires à celles des autres sources de données.

---

[25] Cet indicateur combine le revenu du ménage et le seuil de faible revenu du ménage qui est fonction de la taille de la communauté dans laquelle le ménage se trouve. Dans quelques cas, le revenu du ménage n'était connu que sous forme de catégories ; une imputation par donneur a alors permis d'obtenir le revenu détaillé du ménage nécessaire au calcul du niveau de revenu. Toutefois, pour une portion de travailleurs, l'information géographique servant à établir la communauté d'appartenance du ménage était manquante ou trop imprécise. C'est ce qui explique que le taux de non-réponse partielle quant au revenu du ménage est plus élevé que celui du revenu lui-même.

[26] La population comparable est constituée des travailleurs salariés et autonomes de 15 ans et plus, en emploi depuis au moins huit semaines. On retient les personnes ayant travaillé au moins 15 heures la semaine précédant l'enquête.

[27] La population comparée est celle que couvre le Fichier de partage de l'ESCC. Elle est constituée des travailleurs salariés et autonomes de 15 à 75 ans en emploi au cours de la dernière semaine à raison d'au moins 15 heures par semaine. Il existe quelques différences méthodologiques entre l'EQCOTESST et l'ESCC. Par exemple, dans l'ESCC, les entrevues sont réalisées en face-à-face ou au téléphone auprès d'une personne choisie aléatoirement dans les ménages privés parmi celles de 12 ans et plus.

1.2.7 Portée et limites de l'enquête

Pertinence de l'enquête

L'*Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail* (EQCOTESST) offre un portrait global de certaines conditions de travail à risque et des conséquences que peuvent avoir des problèmes de SST en matière d'incapacité de travail, de limitation d'activité et d'utilisation des services de santé pour les travailleurs québécois de 15 ans ou plus. Afin de bien mesurer les conséquences possibles, nous avons choisi de viser une population de travailleurs suffisamment exposés dans leur emploi actuel : il faut qu'ils occupent cet emploi depuis au moins 8 semaines, et ce, à raison de 15 heures ou plus par semaine. Du point de vue de la pertinence des résultats de l'enquête, il importe de mentionner que, contrairement aux autres sources de données disponibles pour documenter les conditions de travail, l'EQCOTESST permet l'étude des liens entre ces conditions et les problèmes de SST et la santé des travailleurs.

L'enquête comporte certaines limites associées au type d'analyses effectuées dans le présent rapport et sur le type d'associations qui peuvent être déduites d'une enquête transversale. En effet, une enquête transversale permet de déceler des liens entre deux variables ainsi que des différences entre des sous-groupes de la population ou avec des enquêtes similaires. Cependant, ce genre d'étude ne permet pas d'établir de lien de causalité entre les caractéristiques étudiées. Notons également que les analyses présentées dans ce rapport s'appuient sur des méthodes bivariées. La prudence est donc de mise dans l'interprétation de certains résultats pour lesquels le contrôle de certains facteurs exogènes aurait pu être profitable et rendu possible par le recours à l'analyse multivariée. L'approche retenue a cependant l'avantage de permettre une bonne description, fort utile en soi, et qui constitue par ailleurs une excellente exploitation des données recueillies. Elle assure aussi la production plus rapide de données attendues concernant les conditions de travail des Québécois. L'EQCOTESST offre également en ce sens un portrait actuel, qui pourra servir de base intéressante pour un suivi dans le temps de plusieurs conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail.

Fiabilité et objectivité des résultats

Par ailleurs, l'EQCOTESST est réalisée avec un grand souci de fiabilité des estimations produites. En effet, nous avons eu recours à un échantillon probabiliste représentatif de la population visée. Cet échantillon, sélectionné avec soin afin d'assurer la meilleure couverture de la population, compte plus de 5 000 travailleurs ; le potentiel analytique des données est donc considérable. En outre, la collecte des données a été réalisée en y intégrant diverses mesures de contrôle afin de minimiser le plus possible toute forme de biais. Le taux de réponse obtenu, conforme à l'objectif, assure la fiabilité de l'enquête. La pondération des données inclut d'ailleurs plusieurs étapes de redressement pour la non-réponse et comporte deux étapes de calage aux marges qui contribuent à réduire les biais potentiels dans les estimations. Ces redressements des pondérations initiales permettent ainsi la production des meilleures estimations. Enfin, une attention particulière a été accordée à la procédure inférentielle utilisée. D'abord, nous avons toujours eu recours aux pondérations dans les analyses des données de l'enquête. Ensuite, toutes les mesures de précision et les tests ont été produits en prenant en considération la complexité du plan de sondage de l'enquête.

Cependant, malgré toutes les précautions prises pour assurer la fiabilité des données et pour minimiser les biais, il est impossible de garantir l'exactitude des réponses fournies. Les travailleurs interrogés peuvent être influencés, entre autres, par la désirabilité sociale ou par la difficulté de se souvenir de choses passées ou d'évaluer le temps écoulé depuis un événement. Certaines questions sont sans doute plus difficiles à comprendre et les répondants peuvent ne pas connaître tous les renseignements recherchés. Les observations des intervieweurs à la suite de la collecte des données ont mis en évidence des difficultés de cette nature. Par exemple, il semble que certains répondants ont eu des difficultés avec le concept d'organisme public, pensant qu'on voulait par là désigner un travail avec le public (voir la section 2.3.2 pour l'examen de la validité de cette variable) ; certains travailleurs ne comprenaient pas de quoi il était question lorsqu'on les interrogeait sur l'accès à un régime de retraite privé. L'EQCOTESST permet d'ailleurs de documenter les conditions de travail telles que les travailleurs les rapportent, ce qui peut, dans les faits, différer un peu des conditions de travail réelles. C'est que les travailleurs ne sont pas toujours au fait de certaines conditions offertes par leur employeur, en particulier s'ils n'ont pas eu à s'en prévaloir. En outre, certaines sections du questionnaire présentaient un fardeau de réponse plus lourd, qui peut avoir une influence sur la qualité des renseignements recueillis. Tel est le cas de la section G1 portant sur les troubles musculo-squelettiques. Le Chapitre 7 fournit des détails au sujet de la qualité des estimations produites à ce sujet. Enfin, pour réduire le fardeau de réponse associé aux mesures relatives aux accidents du travail, on a choisi de placer le bloc de questions correspondant après la section G1, ce qui devait permettre de ne pas répéter au répondant plusieurs questions servant à caractériser un accident précis associé à un trouble musculo-squelettique. À l'analyse, on a cependant compris que, dans quelques cas, cette façon de faire provoque des difficultés à définir clairement l'événement accidentel et à le caractériser. Le lecteur est invité à consulter le Chapitre 8 pour de plus amples renseignements à ce sujet. Bref, comme les autres enquêtes, l'EQCOTESST n'est pas exempte d'erreurs de mesure. Cependant, elle permet de mesurer de façon simultanée les conditions de travail, les problèmes de SST et la santé des travailleurs, ce qui rend possible l'examen des relations entre ces paramètres.

Comparabilité avec d'autres sources

L'*Enquête sociale et de santé* de 1998 constitue l'une des sources de données disponibles pour observer les changements qui auraient pu survenir dans les conditions de travail et de santé et de sécurité du travail au Québec au cours de la dernière décennie. Cependant, il est essentiel d'être prudent lorsqu'on compare ces données avec celles de l'EQCOTESST. En effet, même pour ce qui est des facteurs communs aux deux enquêtes, mesurés à partir de questions de même nature, il importe avant tout d'établir la comparabilité des deux sources de données. De nombreux facteurs peuvent limiter la portée de la comparaison envisagée. Les différences méthodologiques, celles qui existent dans la collecte et le traitement des données sont tous des facteurs à examiner avant de faire une comparaison. Par ailleurs, il est désormais reconnu que le contexte de l'enquête a une incidence sur ce qui y est mesuré[28] : deux études réalisées dans des contextes autres ne sont donc pas toujours comparables, et ce, même si elles utilisent des méthodologies et des stratégies de collecte semblables. En général, la comparaison entre les deux sera d'autant

[28] Voir, par exemple, J. GILMORE, *Rapport sur l'usage de la cigarette au Canada, de 1985 à 2001*, Statistique Canada (82F0077XIF), 2002 ; Institut canadien de la recherche sur la condition physique et le mode de vie, *Le dossier de la recherche. Les statistiques*, accessible sur le Web à l'adresse http://www.cflri.ca/pdf/f/dr9605.pdf.

moins fiable que les facteurs mentionnés seront dissemblables ; on ne devrait d'ailleurs pas faire de comparaison si les principaux facteurs d'influence sont nettement distincts.

Une condition minimale de la comparaison des résultats de l'EQCOTESST avec ceux de l'*Enquête sociale et de santé* de 1998 [ESS98] (Daveluy et autres, 2001) est que les facteurs comparés soient les mêmes. Dans le présent rapport, nous n'envisageons des comparaisons que lorsque les indicateurs choisis dans chacune des enquêtes pour étudier ces facteurs sont comparables, c'est-à-dire qu'ils sont construits à partir des réponses à des questions correspondantes combinées selon la même règle de construction de l'indicateur. Au besoin, nous avons recalculé les indicateurs pour les rendre comparables, en nous assurant de considérer une population également comparable.

Le cas échéant, c'est avec beaucoup de prudence que nous avons interprété les différences notées entre les deux enquêtes et, dans la mesure du possible, ces analyses comparatives s'appuient aussi sur les observations faites dans d'autres études. En effet, il fallait notamment garder en tête les différences notables entre l'EQCOTESST et l'ESS98 en ce qui a trait à la collecte des données. Les modes de collecte associés aux questions sur le travail diffèrent : dans l'EQCOTESST, le mode téléphonique est retenu alors que l'ESS98 utilisait un mode « autoadministré » et un questionnaire papier. Pour ce qui est des questions sur les lésions musculo-squelettiques, cette dernière méthode a permis l'insertion d'un schéma corporel auquel le répondant pouvait se référer pour nommer les parties du corps touchées par des douleurs. Les questions sous-jacentes permettaient le recueil de renseignements plus détaillés pour chaque partie qu'il désignait. Enfin, le contexte d'enquête de l'EQCOTESST n'est pas le même que celui de l'ESS98, ce qui peut aussi limiter la comparabilité. Par exemple, dans la littérature, nous avons noté que, dans un contexte plus général d'enquête sociale et de santé, les taux de tabagisme et d'incapacité étaient plus importants que dans des enquêtes propres à ces sujets. Il semble que les répondants se sont alors sentis moins menacés de se voir attribuer une étiquette. En est-il de même pour la comparaison des renseignements sur le travail ? Il se pourrait que ce soit le cas, ce qui pourrait contribuer à expliquer les différences trouvées en matière de troubles musculo-squelettiques et la diminution relative des facteurs de risque pour la santé mentale. Cela étant dit, il est difficile d'établir quelle méthodologie, entre celle de l'EQCOTESST et celle qui a servi pour l'ESS98, permet la meilleure mesure de tous les phénomènes à l'étude ; la certitude que nous avons est qu'on ne mesure pas toujours la même chose.

En conclusion, toute comparaison des résultats de l'EQCOTESST avec ceux d'autres enquêtes, par exemple l'ESS98, l'*Enquête sur la population active* (EPA) ou encore l'*Enquête sur le milieu de travail et les employés* (EMTE) de statistique Canada, doit être précédée d'un examen attentif des facteurs susceptibles de limiter la comparabilité. Et, le meilleur moyen d'assurer une mesure adéquate des changements dans le temps des conditions d'emploi, de travail et de santé et sécurité du travail est encore de reconduire la même enquête transversale à plusieurs reprises au fil des ans. C'est d'ailleurs ce qui est envisagé.

1.3 Caractéristiques de la population

1.3.1 Caractéristiques démographiques

1.3.1.1 Structure par groupe d'âge et sexe

La population visée par l'*Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail* comprend tous les Québécois de 15 ans ou plus ayant un emploi rémunéré depuis au moins 8 semaines, à raison de 15 heures par semaine[29]. Cette population représente près de 3,6 millions de Québécois, soit un peu moins de la moitié (46 %) de la population estimée au 1er janvier 2008[30].

L'âge est déterminé à partir de deux variables (questions du filtre), soit l'âge exact fourni par le répondant ou, dans le cas où il refusait de répondre, on lui offrait de choisir parmi sept catégories de réponses formées des tranches d'âge nécessaires à l'analyse. Seulement 1,9 % des répondants ont choisi l'option des regroupements. Très peu de valeurs manquaient quant aux variables portant sur l'âge et le sexe : deux imputations ont été faites à l'âge du répondant et le sexe était toujours présent.

Le tableau 1.6 présente la distribution de la population visée selon les groupes d'âge. Rappelons que la stratégie de pondération comporte, comme dernier rajustement, un calage aux estimations comparables de l'*Enquête sur la population active* (EPA) de Statistique Canada, y compris l'âge et le sexe des travailleurs ; c'est donc dire que la distribution des travailleurs de l'EQCOTESST selon ces deux variables est en fait celle de la population comparable de l'EPA. Les mesures de précision et les tests présentés ne tiennent cependant pas compte du calage aux marges ; l'analyse présentée est donc conservatrice. Selon ces estimations, 76 % des travailleurs de la population visée ont de 25 à 54 ans. Les jeunes travailleurs représentent près de 12 % de la population, soit environ 2 % pour ce qui est des 15 à 17 ans et près de 10 % des 18 à 24 ans. Concernant les plus âgés, on estime que 12 % des travailleurs ont de 55 à 64 ans alors qu'environ 1 % ont 65 ans ou plus.

Compte tenu du faible effectif de l'échantillon chez les 15 à 17 ans et les 65 ans ou plus, des regroupements de catégories d'âge ont été effectués. Ainsi la nouvelle variable comprend quatre modalités, à savoir : « 15-24 ans », « 25-44 ans », « 45-54 ans » et « 55 ans ou plus ». Elle sera utilisée pour les analyses de lien entre l'âge et les autres indicateurs de l'enquête, ce qui est le cas, par exemple, de la distribution de la population selon l'âge pour chacun des deux sexes, présentée au tableau 1.6.

La distribution de la population visée selon le sexe (question du filtre), montre que les hommes sont plus nombreux que les femmes sur le marché du travail chez les 15 ans ou plus (53,1 % vs 46,9 %). Cependant, la proportion des 15 à 24 ans chez les femmes en emploi est plus élevée (13,3 %) que chez les hommes (9,8 %) – un reflet de la plus forte tendance des jeunes femmes à

---

[29] Cette population inclut les personnes en vacances, en congé parental ou de maternité, en congé de maladie incluant les accidents du travail, en congé sans solde, en grève ou en lock-out, si la durée d'une telle absence est de moins de 12 mois.

[30] La population du Québec était de 7,7 millions de personnes au 1er janvier 2008 (Girard, 2008).

travailler lorsqu'elles sont aux études (Gagnon 2007) -, tandis qu'on trouve proportionnellement davantage de 55 ans ou plus chez les travailleurs (14,8 %) que chez les travailleuses (11,0 %).

Tableau 1.6 : Répartition des travailleurs de 15 ans ou plus selon le sexe et l'âge, Québec, 2007-2008

	Sexes réunis		Hommes		Femmes	
	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)
15-17 ans	1,5†	54	9,8	186	13,3	222
18-24 ans	9,9	355				
25-34 ans	22,2	793	47,3	895	46,3	775
35-44 ans	24,6	877				
45-54 ans	28,7	1 023	28,1	532	29,4	492
55-64 ans	11,9	426	14,8	281	11,0	184
65 ans ou plus	1,1	39				
Total	**100**	**3 567**	**100**	**1 894**	**100**	**1 673**
Répartition hommes/femmes			**53,1**		**46,9**	

*En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Le test global d'indépendance entre le sexe et l'âge est **significatif** au seuil de 5 %.
† : Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

1.3.1.2 État d'activité au travail

L'indicateur d'état d'activité au travail a été construit à partir d'une question du filtre (V_ARR ou à EMP_0) soit : *Êtes-vous actuellement en vacances, en congé parental ou de maternité, en congé de maladie incluant les accidents du travail, en congé sans solde, en grève ou en lock-out, et ce, depuis moins de 12 mois*? Les choix de réponses « Congé de maladie » et « Congé pour accident du travail » ont été regroupés pour donner la catégorie « Absence pour maladie ou accident du travail ». Les autres choix « Vacances », « Congé parental ou de maternité », « Congé sans solde », « Grève ou lock-out » et « Arrêt de travail » ont été regroupés dans la catégorie « Autre absence ».

Dans l'ensemble, 93,1 % des travailleurs sont actifs ; environ 3 % sont absents pour des raisons de maladie ou d'accident du travail et, enfin, autour de 4 % sont absents pour d'autres raisons : vacances, congé parental ou de maternité, congé sans solde, grève ou lock-out ou arrêt de travail (tableau 1.7). L'état d'activité au travail varie selon le sexe. Par conséquent, on note que les hommes sont en proportion plus nombreux que les femmes à être « actifs » (94,1 % vs 92,0 %) et que la propension à être absent pour des raisons autres que les congés de maladie ou les accidents du travail est plus grande chez les femmes (5,1 %) que chez les hommes (3,8 %). Ce résultat s'explique puisque environ 3 % des femmes se déclarent en congé de maternité ou parental depuis moins de 12 mois (donnée non présentée).

On note également des différences significatives entre les travailleurs de 15 à 44 ans et ceux de 45 ans ou plus (tableau 1.8). En effet, il ressort que les 45 ans ou plus sont en proportion plus nombreux que les 15 à 44 ans à être absents du travail pour des raisons de congé de maladie ou d'accident du travail (3,2 % vs 2,0 %). Notons cependant que les 15 à 44 ans sont proportionnellement les plus nombreux à être absents du travail pour d'autres types de raisons

(5,2 % vs 3,3 %). Une fois encore, cela s'explique par le fait qu'environ 3 % des travailleurs de 15 à 44 ans sont en congé de maternité ou de paternité (donnée non présentée).

Tableau 1.7 : État d'activité au travail selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008

	Hommes		Femmes		Sexes réunis	
	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)
Actif	94,1	1 782	92,0	1 539	93,1	3 320
Absence pour maladie ou accident du travail	2,1	40	2,9	49	2,5	86
Autre absence	3,8	72	5,1	86	4,4	158
Total	**100**	**1 894**	**100**	**1 673**	**100**	**3 567**

*En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Le test global d'indépendance entre l'état d'activité au travail et le sexe est **significatif** au seuil de 5 %.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau 1.8 : État d'activité au travail selon l'âge, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008

	15-44 ans		45 ans ou plus	
	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)
Actif	93,1	1 928	93,5	1 392
Absence pour maladie ou accident du travail	2,0	42	3,2	47
Autre absence	5,2	109	3,3	49
Total	**100**	**2 079**	**100**	**1 488**

*En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Le test global d'indépendance entre l'état d'activité au travail et l'âge est **significatif** au seuil de 5 %.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

1.3.1.3 Structures des ménages

La composition des ménages au sein desquels vivent les travailleurs est constituée à partir du nombre de personnes de 15 ans ou plus et du nombre de celles de moins de 15 ans (questions PG_15 et PG_14 du filtre). Ainsi, l'indicateur « Type de ménage » permet de distinguer les ménages avec des personnes de 15 ans et plus seulement en trois catégories (personne seule, deux personnes, plus de deux personnes) de ceux qui comptent au moins un enfant de 0 à 14 ans. Lorsqu'il y avait incertitude, l'intervieweur spécifiait que les 14 ans ou moins devaient habiter dans le ménage au moins la moitié du temps pour être considérés. Si la personne n'arrivait pas à trancher en raison d'un partage stable et égal (50/50), l'enfant devait être présent au moment de l'appel téléphonique pour être considéré. Cet indicateur informe seulement sur le nombre de personnes et non sur les liens entre les individus. Les taux de non-réponse à ces questions sont presque nuls.

Près d'un travailleur sur 10 (11 %), âgé de 15 ans ou plus, vit seul ; 32,0 % vivent avec une autre personne de 15 ans ou plus ; 25,2 % vivent avec au moins deux autres personnes de 15 ans ou plus et environ 32 % vivent dans un ménage comptant au moins un enfant de moins de 15 ans, indépendamment du nombre de personnes de 15 ans ou plus (tableau 1.9).

Les résultats de l'enquête montrent une différence significative entre les sexes pour les personnes vivant seules : les hommes en emploi sont proportionnellement plus nombreux que les femmes à vivre seuls (12,0 % vs 9,4 %).

Tableau 1.9 : Type de ménage selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008

	Hommes		Femmes		Sexes réunis	
	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)
Une personne de 15 ans ou plus	12,0	226	9,4	157	10,7	383
Deux personnes de 15 ans ou plus	30,8	584	33,3	556	32,0	1 140
Plus de deux personnes de 15 ans ou plus	25,7	486	24,6	412	25,2	898
Au moins une personne de 14 ans ou moins	31,6	598	32,8	548	32,1	1 146
Total	**100**	**1 894**	**100**	**1 673**	**100**	**3 567**

*En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Le test global d'indépendance entre le type de ménage et le sexe est **significatif** au seuil de 5 %.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

L'indicateur est aussi lié à l'âge. Au tableau 1.10, on constate que plus de la moitié (52,2 %) des jeunes travailleurs de 15 à 24 ans vivent avec au moins deux autres personnes de 15 ans ou plus. En outre, les travailleurs de 45 à 54 ans et ceux de 55 ans ou plus sont en proportion significativement plus nombreux à vivre avec une seule personne de 15 ans ou plus comparativement aux plus jeunes (32,7 % et 54,7 % respectivement vs 23,9 % et 27,1 %). Néanmoins, rappelons que, pour ce qui est des ménages constitués de personnes de 15 ans ou plus seulement, l'enquête ne permet pas de différencier les conjoints des colocataires.

Autre constat : les plus jeunes (15 à 24 ans) et les plus âgés (55 ans ou plus) se démarquent significativement des travailleurs quant à la taille de leur ménage. Les plus jeunes sont, en proportion, moins nombreux que les autres à vivre seuls (3,8 %), tandis que le contraire se produit chez les plus âgés (15,7 %), les deux groupes d'âge du centre affichant une proportion mitoyenne de travailleurs vivant seuls (10,8 % et 11,2 %).

Enfin, en ce qui concerne les ménages avec enfants, ce sont les travailleurs de 25 à 44 ans qui vivent en plus grande proportion dans les ménages où l'on trouve des personnes de 14 ans ou moins (50,8 % vs 20,1 % pour les 15 à 24 ans, 19,3 % pour les 45 à 54 ans et 3,7 % pour les 55 ans ou plus).

Au moment de la collecte des données, lorsque le travailleur était en présence d'une ou de plusieurs autres personnes de 15 ans ou plus dans son ménage, on lui demandait si ces dernières étaient en emploi (questions FT1, FT2, etc. du filtre). À partir de ces renseignements, nous avons pu estimer le nombre de travailleurs par ménage. Ainsi, le tableau 1.11 montre que 28,2 % des travailleurs de la population visée sont les seuls de leur ménage à travailler ; 55,7 % des travailleurs font partie d'un ménage où deux personnes sont en emploi ; 16,1 % font partie d'un ménage de trois travailleurs ou plus.

Le nombre de travailleurs par ménage varie selon le sexe. En effet, l'enquête révèle que les hommes (31,8 %) sont proportionnellement plus nombreux que les femmes (24,2 %) à vivre dans un ménage où ils sont seuls à travailler. À l'inverse, la proportion de ménages incluant deux travailleurs est plus grande chez les femmes que chez les hommes (58,9 % vs 52,8 %).

Tableau 1.10 : Type de ménage selon l'âge, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008

	15-24 ans		25-44 ans		45-54 ans		55 ans ou plus	
	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)
Une personne de 15 ans ou plus	3,8†	16	10,8	180	11,2	114	15,7	73
Deux personnes de 15 ans ou plus	23,9	98	27,1	453	32,7	335	54,7	254
Plus de deux personnes de 15 ans ou plus	52,2	213	11,2	188	36,8	376	26,0	121
Au moins une personne de 14 ans ou moins	20,1	82	50,8	849	19,3	198	3,7†	17
Total	**100**	**409**	**100**	**1 670**	**100**	**1 023**	**100**	**465**

*En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Le test global d'indépendance entre le type de ménage et l'âge est **significatif** au seuil de 5 %.
† : Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau 1.11 : Nombre de travailleurs par ménage, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008

	Hommes		Femmes		Sexes réunis	
	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)
Un	31,8	602	24,2	405	28,2	1 007
Deux	52,8	999	58,9	986	55,7	1 986
Trois et plus	15,4	292	16,9	282	16,1	575
Total	**100**	**1 893**	**100**	**1 673**	**100**	**3 567**

*En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Le test global d'indépendance entre le nombre de travailleurs par ménage et le sexe est **significatif** au seuil de 5 %.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Le nombre de travailleurs par ménage varie également selon l'âge. Les résultats du tableau 1.12 montrent que les travailleurs de 55 ans ou plus (40,4 %) sont en proportion plus nombreux que les autres à être les seuls membres du ménage à travailler. On constate que c'est chez les plus jeunes travailleurs (15 à 24 ans) que l'on trouve la plus faible proportion (12,1 %) de travailleurs uniques par ménage et aussi la plus forte (51,3 %) lorsque le ménage compte trois travailleurs ou plus. Cependant, les 25 à 44 ans et les 45 à 54 ans sont plus nombreux que les autres à faire partie des ménages comptant deux travailleurs seulement, dans des proportions respectives de 63,9 % et de 53,6 %.

Tableau 1.12 : Nombre de travailleurs par ménage selon l'âge, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008

	15-24 ans		25-44 ans		45-54 ans		55 ans ou plus	
	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)
Un	12,1	50	29,4	490	27,3	279	40,4	188
Deux	36,6	150	63,9	1 067	53,6	548	47,4	221
Trois ou plus	51,3	209	6,8	113	19,1	196	12,2	57
Total	**100**	**409**	**100**	**1 670**	**100**	**1 023**	**100**	**465**

*En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Le test global d'indépendance entre le nombre de travailleurs par ménage et l'âge est **significatif** au seuil de 5 %.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

1.3.1.4 Pays de naissance, durée de résidence et langue parlée à la maison

La question portant sur le pays de naissance (DEM2B[31]) a permis de constater que 88,6 % des travailleurs québécois sont nés au Canada (tableau 1.13). Parmi les pays étrangers, aucun n'affichait de prévalence suffisamment élevée pour constituer un groupe particulier en dehors de la catégorie « Autre ». Toutefois, dans des proportions inférieures à 2 %, certains pays de naissance se démarquent des autres, soit la France (1,2 %), Haïti (0,7 %), le Maroc (0,7 %) et l'Italie (0,6 %) (données non présentées). Dans les tableaux 1.13 et 1.14, l'indicateur « Pays de naissance » présente seulement les deux modalités suivantes : « Canada » et « Autres ». L'enquête ne met pas en évidence de différence significative entre les hommes et les femmes, ni entre les deux groupes d'âge considérés quant à la répartition selon le pays de naissance.

Tableau 1.13 : Pays de naissance selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008

	Hommes		Femmes		Sexes réunis	
	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)
Canada	87,7	1 662	89,7	1 500	88,6	3 162
Autres	12,3	232	10,3	173	11,4	405
Total	**100**	**1 894**	**100**	**1 673**	**100**	**3 567**

*En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Le test global d'indépendance entre le pays de naissance et le sexe n'est pas significatif au seuil de 5 %.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

En ce qui concerne la durée de résidence au Canada (question DEM2C[32]), un indicateur de trois catégories a été créé, soit « Moins de 5 ans », « 5 ans à 9 ans» et « 10 ans ou plus ». Le tableau 1.15 montre que les travailleurs nés à l'extérieur du Canada sont majoritairement installés au pays depuis 10 ans ou plus (62,9 %). Cependant, les données n'ont pas permis de détecter de lien significatif entre cet indicateur et le sexe. En ce qui a trait à l'âge, on constate que 89,6 % des travailleurs de 45 ans ou plus résident au pays depuis au moins 10 ans par rapport à 46,1 % pour ce qui est des travailleurs de 15 à 44 ans (tableau 1.16).

[31] Question tirée du cycle 1.1 de l'*Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes* (ESCC) de Statistique Canada.

[32] Question construite pour les besoins de l'EQCOTESST.

Tableau 1.14 : Pays de naissance selon l'âge, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008

	15-44 ans		45 ans ou plus	
	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)
Canada	88,0	1 830	89,5	1 332
Autres	12,0	249	10,5	156
Total	**100**	**2 079**	**100**	**1 488**

*En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Le test global d'indépendance entre le pays de naissance et l'âge n'est pas significatif au seuil de 5 %.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau 1.15 : Durée de résidence selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008

	Hommes		Femmes		Sexes réunis	
	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)
Moins de 5 ans	21,1	49	16,8†	29	19,3	78
De 5 à 9 ans	17,2†	40	18,8†	32	17,9	72
10 ans ou plus	61,7	143	64,4	112	62,9	255
Total	**100**	**232**	**100**	**173**	**100**	**405**

*En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Le test global d'indépendance entre la durée de résidence et le sexe n'est pas significatif au seuil de 5 %.
† : Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau 1.16 : Durée de résidence selon l'âge, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008

	15-44 ans		45 ans ou plus	
	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)
Moins de 5 ans	28,1	70	5,3††	8
De 5 à 9 ans	25,9	65	5,1††	8
10 ans ou plus	46,1	115	89,6	140
Total	**100**	**249**	**100**	**156**

*En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Le test global d'indépendance entre la durée de résidence et l'âge est **significatif** au seuil de 5 %.
†† : Coefficient de variation > 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

L'indicateur « Langue parlée le plus souvent à la maison » est établi selon la question *Quelle(s) langue(s) parlez-vous le plus souvent à la maison?* (DEM2D[33]) Le répondant pouvait mentionner plus d'une langue s'il considérait qu'elles y étaient toutes parlées de façon égale. Dans l'ensemble, 93,4 % des répondants ont mentionné une seule langue (donnée non présentée). Étant donné la faible prévalence des langues autres que le français ou l'anglais, l'indicateur construit met l'accent sur les deux langues principales parlées au Québec. Quatre catégories sont établies : le français uniquement ; le français et les autres langues ; au moins l'anglais sans le français mais possiblement avec d'autres langues ; toutes les langues autres que le français ou l'anglais. Ceux qui marient d'autres langues au français ou à l'anglais à la maison (dans les

[33] Question utilisée dans diverses enquêtes de Statistique Canada telles que l'*Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes* (EIACA).

catégories « Français et autre(s) » et « Au moins l'anglais (sans le français) » représentent environ 4 % des travailleurs (données non présentées).

Le français uniquement est la catégorie qui comporte la plus forte proportion, soit 82,6 % (tableau 1.17). Par ailleurs, environ 8 % des travailleurs utilisent plutôt l'anglais (avec ou sans autres langues, à l'exclusion du français) comme langue le plus souvent parlée à la maison. Près de 6 % emploient le plus souvent le français et d'autres langues à domicile et, enfin, environ 4 % y parlent une langue étrangère dont seulement deux langues dans une proportion supérieure à 0,5 %, soit l'arabe (0,9 %) et l'espagnol (0,8 %) (données non présentées). Les résultats de l'enquête ne démontrent aucune différence selon le sexe.

Tableau 1.17 : Langue parlée le plus souvent à la maison selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008

	Hommes		Femmes		Sexes réunis	
	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)
Français uniquement	82,6	1 565	83,8	1 402	83,2	2 967
Français et autre(s)	5,6	105	6,0	100	5,7	205
Au moins l'anglais (sans le français)	7,8	147	7,1	119	7,5	266
Autre(s) que le français ou l'anglais	4,0	76	3,1†	52	3,6	129
Total	**100**	**1 894**	**100**	**1 673**	**100**	**3 567**

*En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Le test global d'indépendance entre la langue parlée le plus souvent à la maison et le sexe n'est pas significatif au seuil de 5 %.
† : Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Selon l'âge, les résultats du tableau 1.18 montrent que l'on trouve proportionnellement moins de travailleurs unilingues francophones chez les 15 à 44 ans que chez les 45 ans ou plus (81,6 % vs 85,4 %). Par ailleurs, chez les 15 à 44 ans, on observe une plus grande proportion de travailleurs ne parlant ni le français ni l'anglais comparativement aux 45 ans ou plus (4,7 % vs 2,0 %).

Tableau 1.18 : Langue parlée le plus souvent à la maison selon l'âge, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008

	15-44 ans		45 ans ou plus	
	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)
Français uniquement	81,6	1 696	85,4	1 271
Français et autre(s)	6,2	128	5,1	77
Au moins l'anglais (sans le français)	7,5	156	7,4	110
Autre(s) que le français ou l'anglais	4,7	98	2,0†	30
Total	**100**	**2 079**	**100**	**1 488**

*En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Le test global d'indépendance entre la langue parlée le plus souvent à la maison et l'âge est **significatif** au seuil de 5 %.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

1.3.1.5 Région administrative et zone de résidence

À titre indicatif, la distribution de la population visée selon la région administrative obtenue grâce au code postal (question DEM_8 du filtre) est présentée au tableau 1.9. Il va sans dire que,

comme la population entière du Québec, les travailleurs sont concentrés dans les grands centres, soit dans la région de Montréal (843 000 travailleurs) et celle de la Montérégie (683 000 travailleurs). Cela ne signifie toutefois pas que, relativement à leur population respective, les proportions de personnes en emploi y sont plus grandes. Par exemple, on estime que la proportion de travailleurs visés par l'EQCOTESST par rapport à la population régionale[34] est d'environ 45 % dans la région de Montréal, mais de près de 48 % en Montérégie. En comparaison, la proportion de travailleurs visés par l'étude par rapport à tous les Québécois est d'un peu plus de 46 % (donnée présentée à la section 1.3.1.1).

Un indicateur déterminant la zone géographique où vit le travailleur a été créé. Cette zone peut être « Urbaine », « Semi-urbaine » ou « Rurale ». Cette construction découle de la classification des secteurs statistiques (CSS) de Statistique Canada. Selon cet indicateur, la zone de résidence est dite « Urbaine » si le travailleur habite une région métropolitaine de recensement (RMR)[35] ; les travailleurs résidant dans une agglomération de recensement (AR)[36] appartiennent aux zones dites « Semi-urbaines » ; enfin, ceux qui habitent les zones d'influence métropolitaines (ZIM) sont classés dans les zones « Rurales ».

Tableau 1.19 : Répartition des travailleurs* de 15 ans ou plus selon la région administrative, Québec, 2007-2008

	%	Pe (x 1 000)
Bas-Saint-Laurent	2,8	100
Saguenay–Lac-Saint-Jean	3,6	128
Capitale-Nationale	9,1	325
Mauricie	3,0	105
Estrie	4,0	141
Montréal	23,6	843
Outaouais	4,6	163
Abitibi-Témiscamingue	1,7	60
Côte-Nord	1,0	37
Nord-du-Québec	0,3†	12
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	0,9	32
Chaudière-Appalaches	5,8	208
Laval	4,7	169
Lanaudière	6,0	215
Laurentides	7,0	248
Montérégie	19,2	683
Centre-du-Québec	2,7	97
Total	**100**	**3 567**

*En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
†: Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

[34] Ces calculs sont faits à partir des chiffres de population par région administrative mis à jour le 14 avril 2009 et accessibles sur le site Web de l'Institut de la statistique du Québec pour lesquels la date de référence est le 1er juillet 2008.

[35] L'indicateur est obtenu par appariement des codes postaux des répondants à l'enquête (question DEM_8) avec le fichier de conversion des codes postaux (FCCP) de Statistique Canada de 2007, mis à jour en septembre 2008. Dans ce fichier, c'est la géographie du Recensement de 2006 qui est considérée.

[36] Voir Statistique Canada, *Les seuils de faible revenu de 2007 et les mesures de faible revenu de 2006, 2006-2007*, Série de documents de recherche. Revenu (75F0002M).

Les zones urbaines comptent 68,6 % des travailleurs, près de 12 % vivent dans les zones semi-urbaines et 19,9 % dans les zones rurales (tableau 1.20). Cependant, les données de l'enquête ne permettent pas de détecter de lien significatif entre cet indicateur et le sexe. Il en est de même de l'âge (tableau 1.21).

Tableau 1.20 : Zone de résidence selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008

	Hommes		Femmes		Sexes réunis	
	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)
Urbaine	67,6	1 280	69,7	1 167	68,6	2 447
Semi-urbaine	11,1	211	11,9	199	11,5	409
Rurale	21,3	403	18,4	308	19,9	711
Total	**100**	**1 894**	**100**	**1 673**	**100**	**3 567**

*En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Le test global d'indépendance entre la zone de résidence et le sexe n'est pas significatif au seuil de 5 %.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau 1.21 : Zone de résidence selon l'âge, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008

	15-24 ans		25-44 ans		45-54 ans		55 ans ou plus	
	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)
Urbaine	71,2	291	69,5	1 160	66,7	682	67,4	314
Semi-urbaine	13,2†	54	10,2	170	12,8	131	11,6	54
Rurale	15,5	63	20,4	340	20,5	210	21,0	98
Total	**100**	**409**	**100**	**1 670**	**100**	**1 023**	**100**	**465**

*En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Le test global d'indépendance entre la zone de résidence et l'âge n'est pas significatif au seuil de 5 %.
† : Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

1.3.2 Caractéristiques socioéconomiques

1.3.2.1 Scolarité

À la question *Quel est le plus haut niveau de scolarité que vous avez complété?* (DEM3C[37]), la personne pouvait répondre par l'un des six choix de réponses préétablis ou par une précision qu'elle fournissait à l'intervieweur. Cette façon de procéder a permis de reclasser les réponses selon quatre niveaux de scolarité bien précis. Ainsi, l'indicateur « Niveau de scolarité complété » comporte les catégories suivantes : « Primaire ou moins » (incluant les études secondaires non complétées) et les trois autres – avec obtention d'une attestation, d'un certificat ou d'un diplôme – : « Secondaire[38] », « Collégial[39] » et « Universitaire[40] ».

[37] Question inspirée de celle de l'*Enquête sociale et de santé 1998* de l'Institut de la statistique du Québec

[38] Les accréditations reconnues au Québec sont l'enseignement professionnel secondaire court, l'attestation d'équivalence de niveau de scolarité, les attestations de formation ou de spécialisation professionnelle, le certificat préparatoire aux études supérieures, les certificats d'études secondaires ou professionnelles et les diplômes d'études secondaires ou professionnelles.

Le tableau 1.22 indique que 13,5 % des travailleurs n'ont pas terminé leurs études secondaires, alors que 32,4 % l'ont fait. Les études collégiales et universitaires ont été achevées par plus de la moitié des travailleurs (25,0 % et 29,1 % respectivement). Les analyses montrent que les hommes et les femmes se distinguent de façon significative aux deux extrémités de l'échelle de scolarisation. En effet, dans la population visée, on trouve proportionnellement plus de travailleurs qui n'ont pas complété d'études secondaires chez les hommes que chez les femmes (16,8 % vs 9,8 %), tandis que le contraire est observé chez les travailleurs ayant obtenu un grade universitaire (27,1 % vs 31,2 %).

Tableau 1.22 : Niveau de scolarité complété selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008

	Hommes		Femmes		Sexes réunis	
	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)
Primaire ou moins	16,8	318	9,8	164	13,5	481
Secondaire	32,5	615	32,3	541	32,4	1 156
Collégial	23,6	447	26,7	446	25,0	894
Universitaire	27,1	514	31,2	523	29,1	1 037
Total	**100**	**1 894**	**100**	**1 673**	**100**	**3 567**

*En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Le test global d'indépendance entre le niveau de scolarité complété et le sexe est **significatif** au seuil de 5 %.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

En consultant le tableau 1.23, on constate que la proportion de travailleurs n'ayant pas terminé leurs études secondaires croît considérablement avec l'âge (8,0 % chez les 25 à 44 ans, 15,5 % chez les 45 à 54 ans et 25,3 % chez les 55 ans ou plus). L'augmentation graduelle de l'accès à l'éducation des dernières décennies explique sans doute ces chiffres. Notons que cette observation se confirme chez les 25 ans ou plus, mais que le groupe des 15 à 24 ans ne suit pas cette règle (17,7 %) puisqu'il comprend une certaine proportion de travailleurs en voie de terminer leurs études secondaires ou qui reportent à plus tard cette étape de passage.

Nous constatons également que les travailleurs de 25 à 44 ans possèdent un grade universitaire en plus grande proportion que les autres (37,2 % vs 7,1 % à 26,2 %), alors que les 55 ans ou plus présentent le plus bas taux d'achèvement d'un niveau d'études collégiales[41] (17,9 % vs 24,4 % à 27,3 %).

[39] Les accréditations reconnues au Québec sont l'attestation, le certificat ou le diplôme d'études collégiales, et le diplôme de perfectionnement de l'enseignement collégial.

[40] Les accréditations reconnues au Québec sont le certificat (ou mineure) universitaire de 30 crédits au 1er ou au 2e cycle et le diplôme universitaire (majeure ou baccalauréat au 1er cycle et maîtrise, doctorat ou postdoctorat aux cycles supérieurs).

[41] Il est à noter que seuls les plus jeunes de ce groupe d'âge (55 ans et plus) ont eu accès aux cégeps qui avaient été créés vers la fin des années 1960, à la suite du dépôt du rapport Parent par le ministère de l'Éducation du Québec.

Tableau 1.23 : Niveau de scolarité complété selon l'âge, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008

	15-24 ans		25-44 ans		45-54 ans		55 ans ou plus	
	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)
Primaire ou moins	17,7	72	8,0	133	15,5	158	25,3	118
Secondaire	49,4	202	27,5	460	34,3	351	30,7	143
Collégial	25,9	106	27,3	455	24,4	249	17,9	83
Universitaire	7,1†	29	37,2	622	25,8	264	26,2	122
Total	**100**	**409**	**100**	**1 670**	**100**	**1 023**	**100**	**465**

*En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Le test global d'indépendance entre le niveau de scolarité complété et l'âge est **significatif** au seuil de 5 %.
† : Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

1.3.2.2 Statut d'étudiant

Deux questions[42] ont permis de construire l'indicateur « Statut d'étudiant ». La première permettait de savoir si le travailleur était aux études au moment de l'entrevue (EMP_2) et la seconde, s'ils poursuivaient des études à temps plein ou à temps partiel (EMP2A).

Le tableau 1.24 indique qu'environ 9 travailleurs sur 10 (91 %) ne sont pas aux études, près de 6 % le sont à temps plein et que 3,7 % d'entre eux étudient à temps partiel. Encore une fois, les femmes se démarquent quant au statut d'étudiant puisqu'elles sont en proportion plus nombreuses que les hommes à étudier (temps plein et temps partiel confondus) tout en travaillant (10,7 % vs 8,0 %). Précisons que, lorsqu'on distingue le type d'études, la différence entre les sexes ne s'avère significative que pour les travailleurs et travailleuses qui étudient à temps plein (6,8 % vs 4,5 %).

Tableau 1.24 : Statut d'étudiant selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008

	Hommes		Femmes		Sexes réunis	
	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)
Temps plein	4,5	86	6,8	113	5,6	199
Temps partiel	3,4	65	4,0	66	3,7	131
Non-étudiant	92,0	1 743	89,3	1 494	90,7	3 237
Total	**100**	**1 894**	**100**	**1 673**	**100**	**3 567**

*En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Le test global d'indépendance entre le statut d'étudiant et le sexe est **significatif** au seuil de 5 %.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

La distribution des travailleurs selon le statut d'étudiant et l'âge est présentée au tableau 1.25. Chez les 15 à 24 ans, plus de la moitié des travailleurs étudient à temps plein (40,6 %) ou à temps partiel (11,1 %), alors que, chez les 25 ans ou plus, cette proportion chute à près de 4 %.

[42] Questions construites pour les besoins de l'EQCOTESST.

Tableau 1.25 : Statut d'étudiant selon l'âge, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008

	15-24 ans		25 ans ou plus	
	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)
Temps plein	40,6	166	1,0†	33
Temps partiel	11,1†	45	2,7	86
Non-étudiant	48,3	197	96,2	3 040
Total	**100**	**409**	**100**	**3 159**

*En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Le test global d'indépendance entre le statut d'étudiant et l'âge est **significatif** au seuil de 5 %.
† : Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

1.3.2.3 Revenu et niveau de revenu du ménage

Le travailleur interrogé devait indiquer le revenu global (brut) du ménage provenant de toutes sources, avant impôts et déductions, pour l'année 2006 (question DEM4S). Une question particulière était adressée aux travailleurs autonomes vivant seuls (DEM4O). On leur demandait le revenu net total du ménage en 2006, après dépenses d'affaires mais avant impôts et déductions personnelles. Les personnes pouvaient préciser un montant annuel ou choisir une tranche de revenu parmi celles que l'intervieweur leur proposait[43]. Les réponses ont ensuite été classées de façon à obtenir un indicateur de « Revenu du ménage » subdivisé en cinq catégories : par tranches de 20 000 $ pour les trois premières, une tranche de 60 000 $ à 99 999 $ pour la suivante et, enfin, une tranche de 100 000 $ ou plus.

Le taux de non-réponse partielle pour cet indicateur se situe à près de 7 % chez les travailleurs (4,5 % ne le savent pas et 2,9 % refusent de répondre). Il est légèrement plus élevé chez les femmes (9,2 % vs 5,8 %), et nettement supérieur chez les jeunes de 15 à 24 ans comparativement aux autres groupes d'âge (20,4 % vs 5,4 %, 5,3 % et 7,6 % respectivement). Or, l'analyse du revenu du ménage en fonction de l'âge présentée ci-après montre que les plus jeunes sont proportionnellement plus nombreux que les autres à vivre dans des ménages dont le revenu est de moins de 20 000 $. Ainsi, en supposant que les revenus du ménage des non-répondants partiels soient semblables à ceux des répondants, on peut affirmer que l'EQCOTESST sous-estime légèrement la proportion de travailleurs vivant dans des ménages moins fortunés au profit des proportions de travailleurs vivant dans les autres. Toutefois, étant donné la faible proportion de jeunes de 15 à 24 ans dans la population visée, ce biais n'est vraisemblablement pas très grand.

Selon l'EQCOTESST (voir tableau 1.26), près de 211 000 travailleurs québécois (6 %) font partie d'un ménage dont le revenu global brut annuel s'élève à moins de 20 000 $. Un peu moins d'un travailleur sur cinq (18 %) vit dans un ménage dont le revenu varie de 20 000 $ à 39 000 $ et environ la même proportion (22 %) dispose d'un revenu du ménage de 40 000 $ à 59 000 $. Les autres travailleurs (55 %) vivent dans un ménage qui bénéficie d'un revenu annuel de 60 000 $ et plus. Les analyses n'ont montré aucune différence significative entre les sexes. Il est

[43] Les tranches de revenu possibles procuraient un niveau de précision de 5 000 $ (pour un revenu total de moins de 20 000 $), de 10 000 $ (pour un revenu total de 20 000 $ à 59 999 $), de 20 000 $ (pour un revenu total de 60 000 $ à 99 999 $) ou de 100 000 $ et plus pour les plus fortunés.

important de rappeler ici qu'il s'agit bien du revenu du ménage du travailleur et non de son revenu personnel.

Tableau 1.26 : Revenu du ménage selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008

	Hommes		Femmes		Sexes réunis	
	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)
Moins de 20 000 $	5,0	95	6,9	116	5,9	211
20 000 $-39 999 $	16,8	317	18,6	311	17,6	628
40 000 $-59 999 $	21,9	415	21,4	359	21,7	774
60 000 $-99 999 $	33,3	630	31,4	525	32,4	1 156
100 000 $ ou plus	23,0	436	21,7	362	22,4	799
Total	**100**	**1 894**	**100**	**1 673**	**100**	**3 567**

*En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Le test global d'indépendance entre le revenu du ménage et le sexe n'est pas significatif au seuil de 5 %.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Au tableau 1.27, on observe que les travailleurs de 15 à 24 ans sont proportionnellement plus nombreux que les autres à vivre dans des ménages dont le revenu annuel est inférieur à 20 000 $ (15,1 % vs 3,5 % à 5,8 %). La relation est significative, mais il faut toutefois interpréter les données avec prudence puisque deux des quatre estimations concernées ont des coefficients de variation de 15 % et 25 %. L'analyse démontre également que ces mêmes travailleurs (15 à 24 ans) sont en proportion moins nombreux que les 25 à 54 ans à faire partie d'un ménage qui dispose de 60 000 $ à 99 999 $ annuellement (21,8 % vs 35,7 % pour les 25 à 44 ans et 33,2 % pour les 45 à 54 ans). Aucune différence significative n'est décelée entre les groupes d'âge lorsque le revenu annuel du ménage atteint ou dépasse les 100 000 $. On peut supposer que c'est parce qu'on y trouve une forte proportion de jeunes travailleurs vivant chez leurs parents.

Tableau 1.27 : Revenu du ménage selon l'âge, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008

	15-24 ans		25-44 ans		45-54 ans		55 ans ou plus	
	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)
Moins de 20 000 $	15,1†	62	5,8	96	3,5	36	4,8†	23
20 000 $-39 999 $	21,8	89	17,7	296	14,1	144	21,9	102
40 000 $-59 999 $	22,6	92	20,6	345	22,8	233	22,3	104
60 000 $-99 999 $	21,8	89	35,7	595	33,2	339	26,8	124
100 000 $ ou plus	18,7	76	20,2	338	26,4	270	24,1	112
Total	**100**	**309**	**100**	**1 670**	**100**	**1023**	**100**	**465**

*En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Le test global d'indépendance entre le revenu du ménage et l'âge est **significatif** au seuil de 5 %.
† : Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

L'indicateur « Niveau de revenu du ménage » dont il est question ici correspond en fait à l'indicateur de la distribution du revenu du ménage utilisé dans l'*Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes* (ESCC) de Statistique Canada. Il établit un lien entre le revenu global du ménage du travailleur et son seuil de faible revenu, ce dernier étant défini comme le niveau en

deçà duquel une famille est susceptible de consacrer une part importante de son revenu à l'achat de nécessités. Pour 2006, l'année de référence de la question sur le revenu du ménage, leurs seuils de faible revenu, avant impôt, sont définis par Statistique Canada[44] en fonction de la taille du ménage et de la communauté dans laquelle il se trouve. Pour chaque répondant, le quintile du ratio du revenu du ménage à son seuil de faible revenu offre une comparaison proportionnelle de son revenu disponible à l'ensemble des revenus. L'indicateur de la communauté d'appartenance du ménage correspond au code de région rurale ou de région urbaine (RURR) obtenu par l'appariement du code postal du répondant au fichier de conversion des codes postaux de 2007 ; la taille de la communauté est ensuite trouvée dans le fichier GéoSuite de 2006, préparé par Statistique Canada. Le premier quintile de l'indicateur correspond au niveau « très faible », le deuxième au niveau « faible », et ainsi de suite.

La non-réponse partielle pour cet indicateur affiche les mêmes tendances que pour le revenu du ménage (plus élevée chez les femmes et chez les 15 à 24 ans), puisque qu'elle en découle directement (inclusion du revenu du ménage dans le traitement). Précisons cependant qu'elle est légèrement plus élevée (9,7 %) en raison des 2,3 % d'inconnus obtenus à la suite du traitement des données[45].

Le tableau 1.28 rend compte de la distribution du niveau de revenu des ménages des travailleurs québécois selon qu'il est « très faible », « faible », « moyen », « élevé » ou « très élevé ». Puisque l'indicateur repose sur les quintiles de la distribution des ratios du revenu du ménage au seuil de faible revenu, il est normal d'obtenir des proportions globales avoisinant les 20 % pour chacun des niveaux.

Tableau 1.28 : Niveau de revenu du ménage selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008

	Hommes		Femmes		Sexes réunis	
	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)
Très faible	18,2	344	22,0	368	19,9	711
Faible	19,6	372	19,5	326	19,6	698
Moyen	20,9	395	20,0	334	20,5	730
Élevé	20,9	396	19,0	318	20,0	714
Très élevé	20,4	387	19,5	327	20,0	714
Total	**100**	**1 894**	**100**	**1 673**	**100**	**3 567**

*En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Le test global d'indépendance entre le niveau de revenu du ménage et le sexe n'est pas significatif au seuil de 5 %.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

L'analyse n'a montré aucun lien significatif entre le niveau de revenu du ménage et le sexe. Par contre, on constate une relation significative entre l'âge et le niveau de revenu chez les travailleurs (tableau 1.29). En effet, plus ils avancent en âge jusqu'à 54 ans, moins ils ont de chance de faire partie d'un ménage où l'on n'observe qu'un très faible niveau de revenu (35,5 %,

[44] Voir Statistique Canada, *Les seuils de faible revenu de 2007 et les mesures de faible revenu de 2006, 2006-2007*, Série de documents de recherche « Revenu » (75F0002M).

[45] Par exemple, pour certains répondants à l'enquête, le code postal n'était pas disponible ou suffisamment précis pour qu'on puisse associer une communauté rurale/urbaine au travailleur. Il était alors impossible de trouver le seuil de faible revenu correspondant à son ménage et, par conséquent, l'indicateur de niveau de revenu n'a pas pu être calculé.

20,9 % et 14,0 % respectivement). À l'opposé, les 45 à 54 ans et les 55 ans ou plus sont proportionnellement plus nombreux que les 15 à 24 ans à disposer d'un niveau de revenu très élevé (23,5 % et 26,4 % vs 11,5 %).

Tableau 1.29 : Niveau de revenu du ménage selon l'âge, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008

	15-24 ans		25-44 ans		45-54 ans		55 ans ou plus	
	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)
Très faible	35,5	145	20,9	349	14,0	143	18,3	85
Faible	23,8	97	19,2	320	18,7	191	19,9	93
Moyen	16,6†	68	21,4	357	21,5	220	17,7	82
Élevé	12,7†	52	20,7	346	22,3	228	17,7	83
Très élevé	11,5†	47	17,8	298	23,5	240	26,4	123
Total	**100**	**409**	**100**	**1 670**	**100**	**1023**	**100**	**465**

*En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Le test global d'indépendance entre le niveau de revenu du ménage et l'âge est **significatif** au seuil de 5 %.
† : Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

1.3.3 Caractéristiques professionnelles

1.3.3.1 Catégorie professionnelle

Cette variable a été créée à partir de deux questions[46], l'une sur le genre d'emploi occupé (EMP_3) et l'autre sur le genre d'entreprise pour laquelle le répondant travaille (EMP4B). Dans un premier temps, les réponses à ces questions ont servi à déterminer le code à quatre chiffres de la profession du répondant selon la Classification nationale des professions (CNP) de 2006 (Développement des ressources humaines Canada, 2008). Ensuite, nous avons regroupé ces professions en sept catégories professionnelles (tableau 1.30) en nous basant principalement sur l'un ou l'autre, ou plusieurs, des aspects suivants : le niveau hiérarchique (catégorie de cadre, contremaître et d'employé) et le niveau de formation ou le type de travail correspondant à chacune des professions de la classification. La liste complète des professions CNP 2006 réparties entre les catégories professionnelles est présentée à la section 4 du document annexe.

Le tableau 1.30 indique que près de 6 travailleurs sur 10 au Québec occupent des professions comprises dans les catégories « Personnel et ouvriers non qualifiés et manœuvres » (26,2 %), « Professionnels » (17,7 %) ou « Semi-professionnels et techniciens » (16,1 %). Les autres appartiennent aux catégories « Personnel de bureau » (12,8 %), « Ouvriers qualifiés » (12,5 %), « Cadres supérieurs et cadres intermédiaires » (8,9 %) et « Contremaîtres et cadres de premier niveau » (5,8 %).

Les données suggèrent par ailleurs une relation significative entre la catégorie professionnelle et le sexe. Comparativement aux femmes, une plus grande proportion de travailleurs masculins font partie des cadres supérieurs et des cadres intermédiaires (11,3 % vs 6,3 %), des contremaîtres et des cadres de premier niveau (7,1 % vs 4,2 %), des ouvriers qualifiés (16,2 % vs 8,4 %) ainsi que du personnel et des ouvriers non qualifiés et des manœuvres (29,1 % vs 22,9 %). À l'inverse, les

[46] Questions inspirées de celles de l'*Enquête sociale et de santé 1998* de l'Institut de la statistique du Québec.

femmes sont significativement majoritaires chez les professionnelles (19,7 % vs 16,0 %) et le personnel de bureau (20,9 % vs 5,6 %).

Tableau 1.30 : Catégorie professionnelle selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008

	Hommes		Femmes		Sexes réunis	
	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires	11,3	213	6,3	105	8,9	318
Professionnels	16,0	302	19,7	330	17,7	632
Semi-professionnels et techniciens	14,7	278	17,6	295	16,1	573
Contremaîtres et cadres de premier niveau	7,1	135	4,2	71	5,8	206
Personnel de bureau	5,6	107	20,9	349	12,8	456
Ouvriers qualifiés	16,2	306	8,4	140	12,5	446
Personnel et ouvriers non qualifiés et manœuvres	29,1	552	22,9	383	26,2	935
Total	**100**	**1 894**	**100**	**1 673**	**100**	**3 567**

*En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Le test global d'indépendance entre la catégorie professionnelle et le sexe est **significatif** au seuil de 5 %.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Le tableau 1.31 démontre bien comment les compétences de travail menant à des postes de niveau supérieur s'acquièrent en général avec le temps (scolarité ou expérience ou les deux à la fois). En effet, la catégorie professionnelle et l'âge sont associés et la relation indique que les plus jeunes (15 à 24 ans) font plus souvent que les autres partie du personnel et des ouvriers non qualifiés et des manœuvres (54,0 % vs 21,3 % à 29,6 %), mais qu'ils occupent en moins grande proportion les postes de cadres supérieurs et de cadres intermédiaires (1,1 % vs 8,5 % à 12,2 %) et de professionnels (6,6 % vs 15,8 % à 22,0 %). Comparativement aux deux groupes d'âge mitoyens, les plus jeunes sont également moins susceptibles de détenir des postes de contremaîtres et de cadres de premier niveau (1,8 % vs 6,1 % et 7,3 %) et, comparés aux deux groupes d'âge les plus avancés, ils font moins souvent un travail de bureau (8,2 % vs 14,3 % et 15,3 %). Cela dit, il faut interpréter les estimations avec prudence, puisque plusieurs de celles qui concernent les 15 à 24 ans ont des coefficients de variation qui se situent entre 15 % et 25 % et, qui sont même supérieurs à 25 % pour certaines.

Quant aux travailleurs les plus âgés (55 ans ou plus), on observe qu'ils sont proportionnellement plus nombreux que les deux groupes d'âge mitoyens à faire partie du personnel et ouvriers non qualifiés et des manœuvres (29,6 % vs 21,3 % et 21,6 %), mais moins présents chez les semi-professionnels et techniciens (11,3 % vs 17, 5 % et 17,3 %). On peut supposer que la catégorie d'emplois du personnel et des ouvriers non qualifiés et des manœuvres est plus fortement associée aux travailleurs de 55 ans et plus en raison, entre autres, de leur plus faible niveau moyen de scolarisation (contexte générationnel où près du quart des 55 ans ou plus n'ont pas complété d'études secondaires).

Tableau 1.31 : Catégorie professionnelle selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008

	15-24 ans		25-44 ans		45-54 ans		55 ans ou plus	
	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires	1,1††	4	8,5	142	11,2	115	12,2	57
Professionnels	6,6†	27	22,0	368	16,0	164	15,8	73
Semi-professionnels et techniciens	12,5†	51	17,5	293	17,3	177	11,3	52
Contremaîtres et cadres de premier niveau	1,8††	7	6,1	103	7,3	75	4,7†	22
Personnel de bureau	8,2†	34	12,3	205	14,3	146	15,3	71
Ouvriers qualifiés	15,8	64	12,2	204	12,2	125	11,2	52
Personnel et ouvriers non qualifiés et manœuvres	54,0	221	21,3	355	21,6	221	29,6	138
Total	**100**	**409**	**100**	**1 670**	**100**	**1 023**	**100**	**465**

* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Le test global d'indépendance observée entre la catégorie professionnelle et l'âge est **significatif** au seuil de 5 %.
†: Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.
††: Coefficient de variation > 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

1.3.3.2 Type de profession

Tout comme dans le cas de la catégorie professionnelle, la variable « Type de profession » a été créée à partir des réponses aux questions sur le genre d'emploi occupé (EMP_3) et le genre d'entreprise pour laquelle le répondant travaille (EMP4B). Comme nous l'avons déjà mentionné, dans la section 1.3.3.1, les réponses à ces deux questions ont servi à déterminer, le code à quatre chiffres de la profession occupée par le répondant selon la Classification nationale des professions (CNP) de 2006 (Développement des ressources humaines Canada, 2008).

Nous avons ensuite regroupé les professions CNP en trois catégories professionnelles (tableau 1.32) en nous basant essentiellement sur l'intensité et la durée de l'effort physique nécessaire pour effectuer le travail (manipulation de charges lourdes, mouvements répétitifs). C'est ainsi que l'on distingue les professions manuelles (efforts physiques les plus fréquents et intenses), les professions non manuelles (efforts physiques les moins fréquents et intenses) et les professions mixtes qui se situent entre ces deux types.

Mentionnons que la variable « Type de profession » existait également dans l'*Enquête sociale et de santé du Québec de 1998* [ESS98] (Daveluy et autres, 2001). Toutefois, cette variable avait alors été créée à partir de la Classification type des professions (CTP) de 1980 (Statistique Canada, 1981), qui n'est plus en vigueur aujourd'hui. Cette ancienne classification se distingue de la CNP par les critères utilisés pour classifier les professions. Bien que les types de professions aient été établis pour être aussi cohérents que possible entre les deux classifications, leurs différences peuvent modifier la comparabilité des données. La liste complète des professions CNP 2006 regroupées dans chacun des types de professions est présentée à la section 4 du document annexe.

Plus du quart (27 %) des travailleurs québécois visés par l'EQCOTESST occupent un emploi de type manuel, près de la moitié (48 %), un emploi de type non manuel et, enfin, le dernier quart (25 %), un emploi de type mixte (tableau 1.32). L'enquête révèle une association entre le type de profession et le sexe : on trouve en proportion plus de travailleurs que de travailleuses ayant une

profession de type manuel (37,8 % vs 14,3 %), tandis qu'on observe le contraire pour les professions de type non manuel (41,6 % vs 55,2 %) ou mixte (20,6 % vs 30,6 %).

Tableau 1.32 : Type de profession selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008

	Hommes		Femmes		Sexes réunis	
	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)
Manuel	37,8	715	14,3	239	26,8	955
Non manuel	41,6	789	55,2	923	48,0	1 711
Mixte	20,6	390	30,6	511	25,3	901
Total	**100**	**1 894**	**100**	**1 673**	**100**	**3 567**

*En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Le test global d'indépendance entre le type de profession et le sexe est **significatif** au seuil de 5 %.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Le type de profession varie également selon l'âge puisque, au tableau 1.33, on observe que près du cinquième des plus jeunes occupent un emploi de type non manuel, alors que c'est le cas de près de la moitié des travailleurs des trois groupes les plus avancés en âge (23 % vs 51 %, 52 % et 49 %). À l'inverse, les professions de type mixte concernent près de la moitié des plus jeunes, tandis que près du cinquième des travailleurs des trois groupes d'âge supérieurs se classent dans ce type de profession (46 % vs 23 %, 23 % et 21 %). Un peu comme pour la catégorie professionnelle, nous observons ici que les compétences de travail (scolarité ou expérience ou les deux à la fois) menant aux postes les moins contraignants et exigeants physiquement s'acquièrent également avec le temps.

Tableau 1.33 : Type de profession selon l'âge, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008

	15-24 ans		25-44 ans		45-54 ans		55 ans ou plus	
	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)
Manuel	31,3	128	25,7	430	25,1	257	30,1	140
Non manuel	22,6	92	51,4	859	52,2	535	48,6	226
Mixte	46,1	188	22,9	382	22,6	231	21,3	99
Total	**100**	**409**	**100**	**1 670**	**100**	**1 023**	**100**	**465**

*En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Le test global d'indépendance entre le type de profession et l'âge est **significatif** au seuil de 5 %.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

1.3.3.3 Type de contrat de travail

Cette variable est dérivée des réponses à deux questions[47] de l'EQCOTESST ainsi que d'une variable construite et examinée précédemment, soit la catégorie professionnelle. À la question *Actuellement, êtes-vous salarié ou travaillez-vous à votre compte, soit comme travailleur autonome, consultant, pigiste ou entrepreneur* (EMP_5), le répondant avait deux choix de réponses : « salarié » ou « à son compte ». Le répondant qui affirmait être salarié se faisait poser une question supplémentaire (EMP_13) : *Êtes-vous couvert(e) par une convention collective ou*

[47] Questions construites pour les besoins de l'EQCOTESST.

par un contrat de travail négocié par un syndicat? Il pouvait alors répondre par l'affirmative ou la négative. Quant à la variable « Catégorie professionnelle », elle a été utilisée pour distinguer les cadres des autres professions. Les catégories « cadres supérieurs et cadres intermédiaires » de même que « contremaîtres et cadres de premier niveau » ont été considérées comme les professions de « cadres », toutes les autres ayant été reléguées au rang de « non cadres ». La variable « Type de contrat de travail » a été construite en combinant les différentes modalités de ces trois variables. Elle distingue les cadres, syndiqués ou non, des salariés non cadres mais syndiqués, des salariés ni cadres ni syndiqués et, enfin, des travailleurs autonomes (tableau 1.34).

En 2007-2008, parmi les travailleurs visés par l'enquête, on trouve au Québec une très grande majorité de salariés (85,4 %) et peu de travailleurs autonomes (14,6 %). Néanmoins, il semble que, depuis une trentaine d'années, la proportion de travailleurs autonomes parmi les travailleurs âgés de 15 ans ou plus a augmenté. En effet, cette proportion est passée de 10 % en 1976 à 15 % en 1997, pour ensuite se stabiliser aux alentours de 13 % ou 14 % durant les années 2000[48]. De plus, les données de l'EQCOTESST montrent qu'un travailleur visé sur 10 (10,5 %) se définit comme étant salarié cadre (qu'il soit syndiqué ou non), le tiers (33,3 %) comme étant salarié non cadre et syndiqué, et près des deux cinquièmes (42 %) comme salariés non cadres et non syndiqués.

Le tableau 1.34 indique que les femmes connaissent encore aujourd'hui un certain retard par rapport aux hommes quant à leurs conditions d'emploi. En effet, on trouve en proportion plus d'hommes que de femmes qui occupent un emploi salarié cadre (12,8 % vs 8,0 %), alors que le rapport est inversé quand il s'agit des salariés non cadres et non syndiqués (38,0 % vs 45,7 %).

Tableau 1.34 : Type de contrat de travail selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008

	Hommes		Femmes		Sexes réunis	
	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)
Salarié cadre (syndiqué ou non)	12,8	242	8,0	133	10,5	375
Salarié syndiqué (non cadre)	32,0	607	34,7	580	33,3	1 187
Salarié non syndiqué (non cadre)	38,0	719	45,7	765	41,6	1 484
Travailleur autonome	17,2	327	11,6	194	14,6	521
Total	**100**	**1 894**	**100**	**1 673**	**100**	**3 567**

*En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Le test global d'indépendance entre le type de contrat de travail et le sexe est **significatif** au seuil de 5 %.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Mis à part les deux groupes d'âge situés aux extrémités, le type de contrat de travail varie peu selon l'âge (tableau 1.35). On compte proportionnellement plus de salariés non cadres et non syndiqués chez les 15 à 24 ans (63,8 % vs 36,2 % à 40,9 % pour les autres groupes d'âge) et plus de travailleurs autonomes chez les 55 ans ou plus (23,2 % vs 3,2 % à 15,2 % pour les autres groupes). En outre, chez les 15-24 ans, on trouve de moins grandes proportions de salariés cadres, syndiqués ou non syndiqués (2,4 % vs 10,0 % à 13,5 %) et de travailleurs autonomes

[48] Travailleurs indépendants incluant les travailleurs autonomes et les travailleurs familiaux non rémunérés. Source des données : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Table 012.ivt de la Revue chronologique de la population active 1976-2009. Compilation : Institut de la statistique du Québec, 2010.

(3,2 % vs 14,6 % à 23,2 %). Ces dernières estimations doivent être interprétées avec prudence puisque leurs coefficients de variation sont supérieurs à 25 %.

Tableau 1.35 : Type de contrat de travail selon l'âge, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008

	15-24 ans		25-44 ans		45-54 ans		55 ans ou plus	
	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)
Salarié cadre (syndiqué ou non)	2,4††	10	10,8	180	13,5	138	10,0	46
Salarié syndiqué (non cadre)	30,5	125	33,7	562	35,1	359	30,4	141
Salarié non syndiqué (non cadre)	63,8	261	40,9	684	36,2	370	36,4	169
Travailleur autonome	3,2††	13	14,6	244	15,2	155	23,2	108
Total	**100**	**409**	**100**	**1 670**	**100**	**1 023**	**100**	**465**

*En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Le test global d'indépendance entre le type de contrat de travail et l'âge est **significatif** au seuil de 5 %.
†† : Coefficient de variation > 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

1.3.3.4 Regroupement de secteurs d'activité économique

Cette variable a été créée à partir de la réponse à la question *Dans quel genre d'entreprise travaillez-vous?* (EMP4B[49]). Il ne s'agit pas du nom de l'entreprise mais uniquement de son type de service ou d'activité. La réponse à cette question a été codée à partir du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) de 2002 (Statistique Canada, 2002). La codification a été effectuée avec les codes à quatre chiffres de cette classification. À partir de ces codes, neuf regroupements de secteurs d'activité économique ont été créés (tableau 1.36). Étant donné la taille de l'échantillon, un plus grand nombre de regroupements aurait augmenté le coefficient de variation, ce qui aurait réduit la précision des estimations déduites de l'enquête. La liste complète des secteurs d'activité économique SCIAN 2002 contenus dans chacun des regroupements de secteurs est présentée à la section 4 du document annexe.

Le regroupement de secteurs d'activité économique comme l'établit l'EQCOTESST rassemble près du cinquième des travailleurs dans le secteur du soutien à la production (19 %). On estime aussi que les secteurs du commerce comptent près de 16 % des travailleurs visés, que l'industrie manufacturière et des services de réparation et d'entretien en regroupe environ 16 %, que près de 12 % des travailleurs sont employés dans les soins de santé et de l'assistance sociale et que le secteur de l'hébergement, de la restauration, des services personnels et aux organisations, et des arts et spectacles compte un travailleur sur 10 (10,2 %). Enfin, près du dernier quart des travailleurs se trouvent dans les secteurs de l'industrie primaire, des services publics et de la construction (9 %), des services gouvernementaux et parapublics (6 %), de l'enseignement (7 %) ou du transport, de l'entreposage et des services de gestion des déchets (5 %).

L'analyse selon le sexe montre un portrait assez typique, puisque les hommes sont proportionnellement plus nombreux que les femmes à occuper des emplois dans les secteurs de l'industrie primaire, des services publics et de la construction (13,9 % vs 3,1 %), de l'industrie manufacturière et des services de réparation et d'entretien (22,1 % vs 9,3 %) et du transport, de l'entreposage et des services de gestion des déchets (7,9 % vs 2,4 %). À l'opposé, les femmes se

[49] Question inspirée de celle de l'*Enquête sociale et de santé 1998* de l'Institut de la statistique du Québec.

classent davantage dans les secteurs de l'hébergement, de la restauration, des services personnels et aux organisations, et des arts et spectacles (13,4 % vs 7,3 %), des soins de santé et de l'assistance sociale (19,8 % vs 4,9 %) et de l'enseignement (9,4 % vs 4,3 %).

Tableau 1.36 : Regroupement de secteurs d'activité économique selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008

	Hommes		Femmes		Sexes réunis	
	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)
Industries primaires, services publics et construction	13,9	263	3,1	52	8,8	315
Industries manufacturières et services de réparation et entretien	22,1	418	9,3	156	16,1	573
Hébergement, restauration, services personnels et aux organisations, et arts et spectacles	7,3	139	13,4	224	10,2	362
Soutien à la production	18,5	350	19,3	323	18,9	673
Transport, entreposage et services de gestion des déchets	7,9	149	2,4	40	5,3	189
Commerce	15,9	301	16,8	282	16,3	583
Soins de santé et assistance sociale	4,9	93	19,8	331	11,9	424
Enseignement	4,3	81	9,4	157	6,7	238
Services gouvernementaux et parapublics	5,3	100	6,5	109	5,9	209
Total	**100**	**1 894**	**100**	**1 673**	**100**	**3 567**

*En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Le test global d'indépendance entre le regroupement de secteurs d'activité économique et le sexe est **significatif** au seuil de 5 %.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Le croisement du regroupement de secteurs d'activité économique avec l'âge indique que seuls les 15 à 24 ans se distinguent des autres travailleurs (tableau 1.37). En effet, ils font partie, dans de plus grandes proportions, des secteurs de l'hébergement, de la restauration, des services personnels et aux organisations, et des arts et spectacles (21,0 % vs 6,9 % à 9,8 % pour les autres groupes d'âge) et du commerce (36,3 % vs 13,2 % à 14,8 %) et, à l'inverse, dans de plus faibles proportions, des secteurs de l'industrie manufacturière et des services de réparation et d'entretien (8,7 % vs 16,2 % à 18,3 %) et du soutien à la production (11,5 % vs 18,8 % à 20,7 %). De plus, les 15 à 24 ans sont proportionnellement moins nombreux que les autres à faire partie du secteur de l'enseignement (1,8 % vs 6,1 % à 8,3 %) et également moins nombreux que les 45 à 54 ans à travailler dans le secteur des services gouvernementaux et parapublics (2,7 % vs 7,7 %). Toutefois, ces dernières estimations concernant les secteurs de l'enseignement et des services gouvernementaux et parapublics doivent être interprétées avec prudence puisque les coefficients de variation sont supérieurs à 25 %.

Tableau 1.37 : Regroupement de secteurs d'activité économique selon l'âge, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008

	15-24 ans		25-44 ans		45-54 ans		55 ans et plus	
	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)	%	Pe (x 1 000)
Industries primaires, services publics et construction	7,3†	30	8,9	149	9,2	95	9,0	42
Industries manufacturières et services de réparation et entretien	8,7†	35	16,2	271	18,3	188	17,1	80
Hébergement, restauration, services personnels et aux organisations, et arts et spectacles	21,0	86	9,6	160	6,9	71	9,8	46
Soutien à la production	11,5†	47	20,7	347	18,8	192	18,9	88
Transport, entreposage et services de gestion des déchets	2,6††	11	5,5	92	5,6	57	6,3†	29
Commerce	36,3	148	13,2	220	14,3	146	14,8	69
Soins de santé et assistance sociale	8,1†	33	12,1	202	13,1	134	11,8	55
Enseignement	1,8††	8	8,3	139	6,1	62	6,3	29
Services gouvernementaux et parapublics	2,7††	11	5,5	92	7,7	78	5,9	28
Total	**100**	**409**	**100**	**1 670**	**100**	**1 023**	**100**	**465**

*En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Le test global d'indépendance entre le regroupement de secteurs d'activité économique et l'âge est **significatif** au seuil de 5 %.
† : Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.
†† : Coefficient de variation > 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

1.4 Conclusion

L'*Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail (EQCOTESST)* a permis de cumuler une quantité considérable de renseignements sur les travailleurs québécois de 15 ans et plus occupant un emploi depuis au moins 8 semaines, et ce, à raison d'au moins 15 heures par semaine. Globalement, les données montrent qu'en 2007-2008, près de 93 % des travailleurs et travailleuses du Québec sont actifs sur le marché du travail et que seules 2,5 % des personnes en emploi s'en sont absentées pour cause de maladie ou d'accident du travail. On ne distingue pas de différence significative entre les sexes chez les personnes qui s'absentent du travail pour cause de maladie ou d'accident, mais on note que les femmes sont davantage disposées à s'en absenter pour d'autres raisons, telles que des congés parentaux ou de maternité, ce qui se traduit d'ailleurs par un taux d'activité au travail plus élevé chez les hommes. La distribution observée selon les sexes indique que les hommes occupent toujours la plus grande part du marché du travail au Québec (53,1 % vs 46,9 %), mais il faut préciser que cet écart ne cesse de diminuer avec le temps. À titre d'exemple, de 2000 à 2008, le taux de croissance de l'emploi a grimpé de 20,4 % chez les femmes, alors qu'il n'a augmenté que de 8,8 % chez les hommes, si bien que près des deux tiers des nouveaux emplois créés durant cette période reviennent aux femmes (ISQ, 2009).

Concernant les variables démographiques et socioéconomiques, des différences sont observées entre les hommes et les femmes. En effet, on note une plus grande proportion de 15 à 24 ans chez les femmes en emploi contrairement aux 55 ans ou plus qu'on trouve en plus grande

proportion chez les hommes. Concernant la composition des ménages, les travailleurs masculins sont plus susceptibles de faire partie d'un ménage où la personne en emploi vit seule ou dans un ménage où la personne est seule à travailler, alors que les femmes en emploi vivent plus fréquemment dans les ménages où l'on trouve au moins deux travailleurs. De plus, comme dans toute la population, plus de travailleurs que de travailleuses sont sujets à ne pas avoir complété d'études de niveau secondaire, alors que le niveau universitaire est plus fréquemment atteint par les femmes en emploi. On observe également que ces dernières poursuivent plus souvent que les hommes des études à temps plein.

L'analyse selon les sexes pour les variables du monde du travail affiche des résultats assez typiques. On trouve de plus grandes proportions de cadres supérieurs et de cadres intermédiaires, de contremaîtres et de cadres de premier niveau, d'ouvriers qualifiés, et de personnel et d'ouvriers non qualifiés et de manœuvres parmi les travailleurs masculins, tandis que les fonctions de professionnelles et de personnel de bureau sont davantage occupées par les femmes. Dans le même ordre d'idées, les secteurs de l'industrie primaire, de l'utilité publique et de la construction, de l'industrie manufacturière et des services de réparation et d'entretien, du transport, de l'entreposage et des services de gestion des déchets sont davantage représentés par les hommes, alors que les femmes se trouvent plus souvent dans les secteurs de l'hébergement, de la restauration, des services personnels et aux organisations, des arts et spectacles, des soins de santé et de l'assistance sociale, et de l'enseignement. De plus, les hommes se démarquent dans les emplois de type manuel, tandis que les femmes se trouvent en plus grande proportion dans les emplois de type non manuel. Le taux de syndicalisation entre les hommes et les femmes est comparable chez les salariés non cadres, mais on note des proportions plus élevées de salariés cadres (syndiqués ou non) chez les hommes et de salariées non cadres et non syndiquées chez les femmes. Ainsi, la moins grande place que tiennent les femmes dans les postes d'encadrement et leur tendance à occuper davantage des postes non protégés par un syndicat démontrent bien qu'il existe encore aujourd'hui un certain retard quant à leurs conditions de travail comparativement à celles des hommes, si l'on se fit aux proportions de femmes qui occupent ce genre de postes.

L'analyse selon les groupes d'âge pour les variables démographiques et socioéconomiques va également dans le sens attendu. Par exemple, on observe une plus grande proportion de travailleurs de 45 ans ou plus vivant dans un ménage composé uniquement de deux personnes de 15 ans ou plus, alors que les travailleurs de 15 à 44 ans sont proportionnellement plus nombreux à vivre dans des ménages avec enfants de 14 ans ou moins ou comptant plus de deux personnes de 15 ans ou plus. Enfin, les travailleurs les plus âgés (55 ans ou plus) sont plus enclins que les autres à vivre seuls. Par ailleurs, toute proportion gardée, les travailleurs de 45 ans ou plus sont plus nombreux que les autres à utiliser uniquement le français à la maison, alors qu'il est plus fréquent de ne parler ni le français ni l'anglais à la maison chez les travailleurs les plus jeunes (15 à 44 ans). De plus, les travailleurs de 15 à 24 ans sont moins expérimentés sur le plan professionnel et plus sujets à étudier tout en travaillant, et vivent dans les ménages les moins fortunés. En effet, comparativement aux autres groupes d'âge, on les trouve en plus grande proportion dans les ménages disposant d'un revenu annuel de moins de 20 000 $ ou dans ceux dont le niveau de revenu est jugé très faible. À l'autre extrémité, on dénote que les travailleurs les plus âgés (55 ans ou plus) sont plus nombreux à afficher un faible niveau de scolarité (primaire ou moins) et moins nombreux à détenir un grade universitaire ou collégial.

L'observation des variables du travail selon l'âge a permis de dégager plusieurs particularités chez les 15 à 24 ans comparativement aux autres groupes d'âge. Sur le plan professionnel, on les trouve en plus grande proportion parmi le personnel et ouvriers non qualifiés et des manœuvres, et en moins grande proportion chez les professionnels et le personnel de bureau. Ils se distinguent également en étant plus présents dans les secteurs de l'hébergement, de la restauration, des services personnels et aux organisations, des arts et spectacles et du commerce, et moins présents dans les secteurs de l'industrie manufacturière et des services de réparation et d'entretien, et du soutien à la production. De plus, ils sont relativement plus sujets à occuper un poste de salarié non cadre et non syndiqué ou une profession de type mixte, et moins enclins à appartenir à une profession de type non manuel.

Sur le plan méthodologique, l'échantillon effectif d'un peu plus de 5 000 travailleurs visés, obtenu à partir d'un modèle échantillonnal probabiliste efficace, offre dans l'ensemble un potentiel analytique intéressant, d'autant que la pondération de cet échantillon comporte des étapes de redressement pour la non-réponse et de calage aux marges assurant le meilleur contrôle a posteriori de sources de biais potentielles. La collecte téléphonique des données, assistée par ordinateur, a été précédée d'un prétest du questionnaire et d'une formation des intervieweurs propre à l'enquête. Elle a été réalisée avec grand soin et comprend une supervision de même qu'un contrôle serré des opérations qui ont permis l'atteinte d'un taux de réponse de près de 62 %, ce qui est très près du taux de réponse visé, soit 63 %. Quant à la non-réponse partielle, elle a pu être réduite à sa plus simple expression grâce à l'interview téléphonique assistée par ordinateur (ITAO) : moins de 1 % pour la très grande majorité des questions.

Toutefois, dans la mesure où l'échantillon effectif a d'abord été choisi pour répondre à des besoins statistiques d'ensemble concernant la population visée, l'étude de certaines sous-populations de travailleurs présentant des problèmes de santé (physiques ou mentales) ou victimes de harcèlement ou de violence au travail est plus limitée. Par exemple, on comprendra bien que l'étude spécifique des conséquences de chacun de ces phénomènes ne peut se faire de façon très détaillée et avec beaucoup de précision. L'étude approfondie des accidents du travail fait aussi partie des phénomènes peu prévalents pour lesquels certaines estimations d'EQCOTESST sont moins précises. Jusqu'à un certain point, on peut dire que l'objectif de documenter un vaste ensemble de conditions de travail par rapport aux conséquences que peuvent avoir des problèmes de santé et sécurité du travail (SST), en matière d'incapacité de travail, de limitation d'activité et d'utilisation des services par les travailleurs visés, est poursuivi en même temps que celui d'étudier en détail des sous-populations spécifiques. Cette caractéristique est inhérente à toute enquête générale, par opposition à une enquête spécifique. Bien entendu, l'augmentation de la taille de l'échantillon effectif de cette enquête générale permettrait d'effectuer des analyses plus détaillées. Cette question pourrait être étudiée pour les cycles futurs de l'EQCOTESST, dont la récurrence aux cinq ans est toujours prévue.

Par ailleurs, hormis les différences méthodologiques importantes existant entre l'EQCOTESST et d'autres enquêtes, la comparabilité de l'EQCOTESST avec d'autres sources disponibles souffre parfois du choix de la population visée par la présente étude. En effet, la restriction aux travailleurs de 15 ans ou plus occupant un emploi depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine, qui assure la détection de certaines conditions de travail à risque pour la santé par rapport aux problèmes de SST, limite la comparaison avec plusieurs sources de données disponibles sur le travail. Si de telles comparaisons devenaient essentielles à l'étude et

que les ressources nécessaires étaient disponibles, une extension de la population visée à tous les travailleurs québécois de 15 ans ou plus pourrait donc être souhaitable pour les cycles d'EQCOTESST à venir, afin de lever cette contrainte. Toutefois, les objectifs de l'EQCOTESST demeurant, il sera toujours important de pouvoir isoler les travailleurs suffisamment exposés aux conditions de travail pour examiner leurs liens avec la santé puisque cette population cible est la plus pertinente aux objectifs principaux de l'étude. Enfin, avant de procéder à l'extension de la population visée à l'ensemble des travailleurs pour répondre à des objectifs de comparaison secondaires, il sera nécessaire d'en mesurer les répercussions sur les plans d'analyse de l'enquête.

Comme toutes les enquêtes statistiques, l'EQCOTESST a des limites : certaines lui sont propres (selon les objectifs de recherche fixés ou les thèmes étudiés), et d'autres s'identifient plus globalement aux enquêtes statistiques réalisées auprès des ménages et des personnes. Malgré ces limites, l'*Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail* permet déjà de bien documenter des conditions de travail à risque par rapport aux problèmes de SST. La récurrence prévue de cette enquête facilitera le suivi des phénomènes étudiés, sans contrainte de comparabilité.

1.5 Bibliographie

Daveluy, C., Pica L., Audet, R., CourtemancheR, Lapointe, F et autres (2001). Enquête sociale et de santé 1998, 2e édition, Québec, Institut de la statistique du Québec, 642 pages

Développement des ressources humaines Canada (2008). Classification nationale des professions CNP 2006, Ottawa, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (MP53-25/2006F).

Gagnon S. (2007). «Portrait des jeunes étudiants à temps plein» dans Réalités des jeunes sur le marché du travail en 2005, Québec, Institut de la statistique du Québec, Chapitre 5.

Girard, C. (2008). Le bilan démographique du Québec, édition 2008, Québec, Institut de la statistique du Québec, 80 p., [En ligne :] www.stat.gouv.qc.ca/publications/demograp/pdf2008/bilan2008.pdfwww.stat.gouv.qc.ca/publications/demograp/pdf2007/Bilan2007.pdf.

Institut de la statistique du Québec (2009). Annuaire québécois des statistiques du travail, 2000-2008, vol. 5, no 1, Québec, Institut de la statistique du Québec, 281 p.

Statistique Canada (2009). Le Quotidien, le lundi 15 juin 2009. Enquête sur le service téléphonique résidentiel, Ottawa, Statistique Canada.

Statistique Canada (2002). Le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 2002, Ottawa, Statistique Canada (12-501-XPF).

Statistique Canada (1981). La classification type des professions 1980, Ottawa, Statistique Canada (12-565F).

DEUXIÈME PARTIE

Conditions de travail, d'emploi et contraintes physiques et organisationnelles

Chapitre 2 : Description des conditions de travail et d'emploi au Québec

Par Esther Cloutier[1], Katherine Lippel[2,4] Noel Boulianne[3], Jean-François Boivin[3]

Avec la collaboration de Patrice Duguay[1], Pascale Prud'homme[1], Robert Arcand[4] et Luc Cloutier[5]

1. *IRSST*
2. *Université d'Ottawa*
3. *Ministère du travail*
4. *INSPQ*
5. *ISQ*

2. DESCRIPTION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI AU QUÉBEC

2.1 Introduction

Le travail a connu de profondes transformations au cours des dernières décennies, tant au regard de son contenu et de son organisation que des conditions d'emploi. Les modifications du contenu du travail doivent être mises en relation avec la croissance du secteur des services et avec le développement de nouvelles technologies ayant amené de nouvelles contraintes physiques et cognitives, liées notamment à l'informatisation et à l'automatisation. Au chapitre de l'organisation du travail, les mutations se sont caractérisées surtout par une intensification du travail qu'imposent de nouveaux modes de gestion, notamment un contrôle plus serré de la production individuelle et collective et la recherche du fonctionnement avec le minimum d'effectifs (Gollac et Volkoff, 1996). Enfin, au chapitre des conditions d'emploi, les transformations ont surtout été marquées par l'augmentation de la précarité et du recours à la sous-traitance ou encore, aux agences de main-d'œuvre privées (Vosko, 2006).

Ces transformations du travail ont souvent été analysées pour les bienfaits économiques qu'elles procurent aux entreprises dans un marché mondialisé. On commence toutefois à constater, qu'elles peuvent comporter simultanément des effets néfastes sur la santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs (SST), notamment dans des contextes d'intensification, de manque d'autonomie dans l'organisation du travail, de manque de soutien et de reconnaissance dans l'accomplissement des tâches. Ces contextes de travail ont révélé avoir un effet sur l'incidence des lésions professionnelles, sur l'état de santé (Quinlan et coll., 2001a et 2001b) et sur certains problèmes de santé psychologique liés au travail (Lewchuk, 2006). Ces problèmes entraînent des coûts économiques et sociaux qui incombent à l'ensemble de la collectivité : que l'on pense aux coûts d'utilisation des services de santé qui auraient pu être évités ; au coût des indemnités pour des incapacités permanentes ; à l'augmentation continue de l'absentéisme en raison de problèmes de santé ; aux difficultés de réinsertion professionnelle ; au désengagement progressif du marché du travail ; à la perte du lien d'emploi entraînant des conditions de vie souvent précaires.

Il est connu que la seule prise en compte des données relatives aux lésions professionnelles compensées par l'organisme chargé d'indemniser les personnes qui en sont victimes ne fournit pas un portrait complet de la santé et de la sécurité du travail dans la société ou dans un établissement particulier (Biddle et coll., 1998 ; Cox et Lippel, 2008 ; Morse et coll., 2001 ; Rosenman et coll., 2000 ; Shannon et Lowe, 2002). Depuis que plusieurs organisations recourent de façon systématique à l'assignation temporaire ou à l'assignation préventive sans déclaration à la CSST, il est devenu difficile de mesurer la performance en SST en se basant uniquement sur les indicateurs associés à la fréquence et à la gravité des lésions professionnelles indemnisées par la CSST puisque ces indicateurs ne révèlent qu'un portrait partiel de la réalité. De même, les difficultés rencontrées dans le secteur des services pour faire reconnaître comme étant liés au travail des troubles de santé psychologique (Lippel, 1992 et 1999) et des troubles musculo-squelettiques (Lippel, 2003) amènent certains travailleurs à ne pas déclarer des problèmes de santé qu'ils estiment reliés au travail, mais plutôt à chercher à recevoir un remplacement de leur salaire en vertu d'un régime d'assurance salaire et des soins payés par l'assurance maladie. Au Canada, 50 % des travailleurs ont accès à un régime d'assurance salaire, tandis que, parmi les

plus précaires, seuls 14 % des travailleurs à temps partiel et 17 % des travailleurs temporaires y ont accès (Marshall, 2003).

Comme le propose Vinet (2004), les recherches portant sur l'influence de l'organisation du travail sur la SST suggèrent d'adopter une conception différente de la santé et sécurité au travail. Elles démontrent, en effet, que des conditions de travail « pénibles », subies durant de longues périodes, peuvent augmenter le taux d'absentéisme et, selon la résistance et la capacité d'adaptation des personnes, entraîner l'apparition de maladies diverses, affectant notamment le système musculo-squelettique ou la santé psychologique. Ainsi, cette nouvelle représentation de la santé au travail milite en faveur de l'identification des aspects de l'organisation du travail globalement plus nocifs que d'autres.

Une meilleure connaissance des conditions de travail, d'emploi et de SST des travailleurs québécois, ainsi que des facteurs de risque auxquels ils sont exposés dans le cadre de leur emploi, est indispensable pour soutenir stratégiquement les orientations de recherche et d'intervention en SST au Québec. Toutefois, les données actuellement disponibles sur cette problématique sont fragmentaires et peuvent difficilement être mises en relation puisque les groupes de travailleurs étudiés, les secteurs d'activité économique, les aspects examinés, les méthodes utilisées sont trop différents. Pour ces raisons, non seulement est-il difficile de comparer la situation québécoise à celle d'autres pays ou communautés afin d'apprécier l'étendue des problèmes et l'intensité des interventions qu'elle doit entraîner, mais il est également difficile d'orchestrer des actions visant à les réduire et d'instaurer des mécanismes visant à les prévenir. C'est pourquoi il a été proposé de réaliser, pour la première fois au Québec, une enquête dédiée à l'étude d'un ensemble de conditions de travail et d'emploi liées à la SST des travailleurs québécois provenant de l'ensemble des secteurs d'activité économique.

En lien avec les objectifs de l'enquête et avec le cadre conceptuel des liens explicatifs des facteurs et des déterminants de la santé et de la sécurité du travail, exposés en introduction, ce chapitre présente une description des conditions de travail des travailleurs et des travailleuses québécois (salariés ou autonomes) en emploi en 2007-2008 depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine. Parmi les variables considérées par l'*Enquête sur des conditions de travail et la santé et la sécurité au travail* (EQCOTESST), plus d'une quarantaine tracent le profil de ces travailleurs et travailleuses relativement aux caractéristiques des entreprises, des professions, de la rémunération, des heures et des horaires de travail, des congés, des régimes d'assurances et de retraite ainsi que des conditions reliées à la conciliation du travail et de la vie personnelle ou familiale. Il a aussi été possible de construire des indicateurs de précarité contractuelle, d'insécurité d'emploi et de précarité d'emploi. Ces différentes caractéristiques de travail et d'emploi seront par la suite mises en relation avec des conditions de santé et avec certaines problématiques de SST présentées dans les chapitres suivants. C'est la première fois depuis l'ESS98 que de telles associations pourront être faites, mais en allant plus en profondeur, car c'est l'objectif principal de l'EQCOTESST, alors que ce n'était pas le cas de l'ESS98.

Dans ce chapitre nous décrivons les principales caractéristiques socio-démographiques (âge, sexe, niveau de scolarité, etc.), d'emploi (regroupement de secteur d'activités économiques, catégorie professionnelle, revenu de travail, etc.), du marché du travail (taille d'entreprise, région, type de contrat de travail) et de travail (rémunération, horaire, conditions de conciliation

vie de travail et vie hors travail, etc.) qui ressortent des analyses. Pour toute information supplémentaire il faut consulter les tableaux statistiques associés à ce chapitre qui sont rassemblés dans la cinquième partie du rapport annexe. De plus, pour la définition de certains termes, les lecteurs sont invités à consulter le lexique qui se trouve au début du rapport.

2.2 Méthodologie

Rappelons, tel que mentionné au Chapitre 1 (section 1.2.1), que pour répondre aux objectifs fixés précédemment, l'enquête vise tous les travailleurs et travailleuses québécois de 15 ans ou plus qui occupent un emploi rémunéré à titre d'employé ou de travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison de 15 heures ou plus par semaine. Ces deux seuils ont été fixés afin d'assurer que la population étudiée ait été suffisamment exposée aux conditions de leur travail compte tenu des budgets disponibles pour l'enquête. La proportion de personnes exclues par ces seuils représenterait environ 7 % de la population des travailleurs (selon l'*Annuaire québécois des statistiques du travail* de l'ISQ, édition de 2008)[50].

Rappelons également, tel qu'expliqué au chapitre précédent (section 1.1.5.2), que l'*Enquête sur la population active* (EPA) de Statistique Canada a été utilisée comme référence et comme outil de validation. En conséquence, certaines informations démographiques et d'autres qui sont relatives au travail dont il est question ici sont, par construction, très similaires aux résultats de l'EPA. Il s'agit des variables sexe, âge, type de contrat de travail, secteurs d'activité économique, taux de syndicalisation des salariés et taille de la population totale visée.

2.2.1 Variables descriptives des conditions de travail et d'emploi au Québec

Le questionnaire de l'EQCOTESST comportait plusieurs questions concernant les conditions de travail et d'emploi au Québec. Ces questions portent sur le milieu de travail, les caractéristiques de l'emploi principal et les conditions de travail. Le questionnaire peut être consulté à la section 1 du rapport annexe pour avoir la formulation complète de chaque question.

Le milieu de travail est analysé avec les variables suivantes :

- La taille de l'entreprise (EMP10) ;
- La région administrative (DEM_8) et la zone de résidence ;
- Les travailleurs autonomes et les salariés, syndiqués ou non (EMP_5, EMP13).

Les caractéristiques de l'emploi principal concernent les questions ayant trait aux sujets suivants :

- Les secteurs d'activité économique (EMP4B) ;
- La profession (EMP_3) ;

---

[50] Si on avait voulu considérer l'ensemble des travailleurs et travailleuses avec un échantillon de 5000 individus, on pouvait espérer avoir un peu plus de 4600 personnes « suffisamment exposées » - la puissance statistique pour les analyses des associations entre les conditions de travail et la SST aurait donc été plus faible. Peut-être que lors de la prochaine enquête, il serait possible d'envisager un échantillon qui permettrait de les inclure.

- Emploi saisonnier ou à l'année, à temps partiel, à temps plein, permanent ou temporaire (TRAV1, TRA1B, TRAV2) ;
- L'ancienneté (EMP8).

Le portrait des conditions de travail est basé sur les aspects suivants :

- La rémunération (TRAV9, TRA10, TR10B, ORG3F, DEM4A) ;
- Les horaires et les heures de travail (EM_1B, TRAV3, TRAV4, TRAV6, TRA6A, TRAV7, TRA7A, PHY_8) ;
- Les congés, les assurances et le régime de retraite (EMP14, EM14B, TRAV8, TRA8B, CTF_1D, CTFJR, CTF_1H) ;
- La conciliation de la vie de travail et de la vie personnelle (CTF_1A, CTF_1J, CTF_1B, CTF_1C, CTF_1E, CTF_1F, CTF_1G, CTF_1I, CTF_2)[51] ;
- L'insécurité d'emploi (ORG3C).

Les questions concernant les conditions de travail étaient nombreuses, et certaines ont été posées à tous alors que d'autres étaient réservées soit aux salariés, soit aux travailleurs autonomes. Dans le rapport, nous indiquons les résultats pour les «travailleurs» lorsque les salariés et les travailleurs autonomes ont répondu à la question. Nous parlons plutôt de salariés lorsque les travailleurs autonomes n'y ont pas répondu.

2.2.2 *Indicateurs de précarité contractuelle, d'insécurité d'emploi et de précarité d'emploi*

Trois indicateurs binaires (oui/non) ont été construits afin d'analyser les expositions de certains sous-groupes de travailleurs, de mieux identifier les conditions de travail auxquelles ils sont exposés d'une part et, dans les chapitres subséquents, de déterminer les problèmes de santé qui sont associés à certains statuts particuliers d'autre part.

Indicateur de précarité contractuelle
Le premier indicateur, désigné comme un indicateur de la «précarité contractuelle» a été créé pour tenir compte de quatre formes de précarité contractuelle identifiées dans la littérature comme étant associées à certaines conditions de travail défavorables et à des problèmes de SST. La création de l'indicateur a été motivée en particulier par le fait que, pour certaines catégories de précarité, le nombre limité d'effectifs rendait illusoire la mesure d'associations entre cette catégorie spécifique de précarité et l'exposition aux conditions de travail ou de santé particulières.

Le travail temporaire, sous toutes ses formes (Galarneau, 2005) (notamment le travail occasionnel ou sur appel, en vertu d'un contrat à durée déterminée, par l'entremise d'une agence

[51] Les questions qui apparaissent dans l'EQCOTESST sur la conciliation de la vie de travail et de la vie personnelle n'ont pas la prétention de faire le tour de la problématique. Elles s'inspirent de divers aspects abordés dans d'autres enquêtes et dans la littérature scientifique. Ce qui est intéressant dans l'EQCOTESST c'est l'analyse des liens entre l'accès à différentes conditions de conciliation, certaines conditions de travail et la santé ainsi que la SST, c'est l'objet du Chapitre 3 de ce rapport.

de placement) est associé à des problèmes accrus d'accidents du travail (Benavides et coll., 2006 ; Gervais et coll., 2006), et à une moins bonne santé (Kivimaki et coll., 2003). Le travail pour une agence de placement fait partie des formes d'emplois associés à une grande précarité (Arrowsmith, 2006 ; Bernier et coll., 2003) et aussi à des conditions de travail défavorables pour la santé au travail (Hébert et coll., 2003 ; Johnstone et Quinlan, 2006 ; Underhill, 2008). Le travail à temps partiel fait partie de la catégorie du travail atypique (Haddenet coll., 2007) et, surtout lorsque ce statut est non désiré ou imposé par l'employeur, peut également être indicatif d'une précarité accrue. Le travail autonome mis en place par l'employeur peut constituer une forme de d'emploi salarié déguisé, qui, en pratique, a pour effet de diminuer les protections légales auxquelles le salarié aurait normalement droit (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2009 ; Lippel, 2004a, 2004b).

Pour un individu, l'indicateur de précarité contractuelle (PC) prend la valeur « oui » si au moins une des conditions suivantes est remplie :

- il travaille à temps partiel à titre de salarié (de 15 à 29 heures par semaine) et veut travailler plus d'heures (la situation de 2,3 % des travailleurs de l'EQCOTESST) ;
- il est devenu travailleur autonome à la demande de son employeur (6,0 % des autonomes ou 0,09 % de la population des travailleurs) ;
- il occupe un emploi qui lui a été assigné par une agence de placement (1,8 % des salariés) ;
- il a un emploi à durée déterminée (11,5 % des salariés).

Indicateur d'insécurité d'emploi

La sécurité d'emploi est un concept qui regroupe à la fois la capacité de maintenir un emploi en particulier (*job security*) mais aussi qui tient compte de la probabilité de pouvoir maintenir un emploi rémunéré (*employment security*), même s'il s'agit d'une série d'emplois (Bartley et Ferrie, 2001).

Ces deux formes d'insécurité d'emploi sont associées à des problèmes de santé. Par exemple, l'insécurité spécifique à l'emploi est associée à une vulnérabilité accrue au harcèlement psychologique (Baillen et De Witte, 2009) et également à plusieurs autres mesures négatives de santé au travail (Quinlan et Bohle, 2009).

Le concept de «*employment security*» fait appel aussi au travail intermittent (Malenfant et al., 2007), une situation dans laquelle les travailleurs changent souvent d'emploi et se retrouvent continuellement à la recherche d'un nouvel emploi. Certains ont identifié des risques spécifiques à cette forme d'insécurité, tels les problèmes de santé psychologique, musculo-squelettiques et cardiaques (Clarke et coll., 2007 ; Malenfant, 2004 ; Quinlan et Bohle, 2009).

Pour estimer le concept d'insécurité d'emploi nous avons réuni deux types de situation sous ce vocable. Ainsi, le concept d'insécurité d'emploi inclut notamment les personnes qui vivent une telle insécurité en raison d'une période de chômage récent ou d'un processus de restructuration en cours, par exemple, mais qui, au moment de l'enquête, occupent un emploi qui ne pourrait être assimilé à de la précarité contractuelle.

L'indicateur d'insécurité d'emploi (IE) est positif si un travailleur remplit l'une ou l'autre des deux conditions suivantes :

- Il est d'accord ou fortement d'accord avec l'idée que sa sécurité d'emploi est faible (fortement d'accord : 8,6 %, d'accord 18,1 % pour un total de 26,7 %) ;
- Il a connu une période de chômage au cours des deux dernières années (17 %).

La précarité d'emploi

Finalement, l'indicateur que nous avons nommé précarité d'emploi (PE) est égal à « oui » si les indicateurs de précarité contractuelle et d'insécurité d'emploi sont tous les deux positifs pour le travailleur. Le concept de précarité d'emploi est utilisé pour désigner des nouvelles formes de travail qui peuvent être associées à une moins bonne protection sociale et à une plus grande vulnérabilité, bien que la catégorie regroupe des situations de travail qui se trouvent sur un continuum, certains étant plus vulnérables que d'autres (Hadden, et coll., 2007). Lorsque, en plus de la précarité contractuelle, le travailleur a été exposé soit à une période de chômage récente, soit à une crainte actuelle de perdre son emploi, on peut parler de précarité d'emploi. C'est un groupe de travailleuses et travailleurs parmi les plus vulnérables puisqu'ils cumulent à la fois de la précarité contractuelle et de l'insécurité d'emploi.

Il faut noter que les indicateurs de précarité et d'insécurité construits ici n'épuisent pas la question de la précarité au travail. D'autres indicateurs pourront être bâtis dans des projets ultérieurs.

2.2.3 Portée et limites méthodologiques

L'EQCOTESST permet de dresser un premier portrait complet et récent des conditions de travail et d'emploi au Québec, lesquelles pourront être mises en relation avec des conditions de santé et de SST. Les résultats permettront de dégager certaines tendances et d'approfondir les connaissances des diverses situations qui prévalent en milieu de travail et qui ont une influence sur la SST.

Toutefois, les données recueillies sur les conditions de travail et d'emploi comportent certaines limites. La première concerne la population visée par l'enquête, soit celle des travailleurs et travailleuses du Québec qui ont travaillé depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine. De plus, la plupart des questions portant sur les conditions de travail et d'emploi se réfèrent à l'emploi principal. Ces caractéristiques de l'échantillon ont comme conséquence d'exclure une certaine proportion de personnes au travail dont nous ne connaissons pas les conditions de travail et d'emploi. Les raisons de ces choix ont été abordées précédemment.

En raison du mode de collecte téléphonique, qui obligeait à réduire l'entrevue, et de l'ensemble des éléments à recueillir, il a fallu limiter le nombre de questions pour couvrir le champ des conditions de travail et d'emploi qui est vaste. Ainsi, par exemple, les travailleurs autonomes n'ont pas été invités à répondre à certaines questions qui auraient pu être pertinentes pour mieux comprendre leur réalité. On ne sait pas, par exemple, s'ils fournissent leurs services par l'entremise d'une agence de placement, ni s'ils travaillent à durée déterminée ou indéterminée. Par ailleurs, en ce qui concerne le travail involontaire à temps partiel, les indices ont été appliqués uniquement aux salariés et non aux autonomes.

Les analyses concernant les secteurs d'activité économique ainsi que les professions ont dû être limitées à certains grands regroupements puisque la taille de l'échantillon ne permettait pas de

procéder à des analyses détaillées. Ainsi, l'utilisation de grands regroupements peut parfois noyer des secteurs et professions particuliers. Il serait pertinent dans une prochaine étude de pousser davantage les analyses puisque ces informations sont très utiles pour repérer certains groupes à risques.

La période de référence de l'enquête a également pu causer des problèmes pour mesurer adéquatement le travail saisonnier. En effet, rappelons que l'enquête a été réalisée à l'automne 2007 et à l'hiver 2008, ce qui peut conduire à une surreprésentation de certains types de travailleurs saisonniers tandis que d'autres pourraient être sous-représentés. Le moment de l'enquête a pu aussi avoir un effet sur le nombre de répondants étudiants. Par ailleurs, le fait de conserver les travailleurs en emploi depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine, comme population visée pourrait également contribuer à sous-estimer le travail saisonnier et le travail étudiant.

Enfin, les indicateurs d'insécurité et de précarité utilisés dans cette étude, même s'ils sont basés sur une revue de la littérature scientifique ; demeurent une innovation. Ils devront être validés dans de prochaines recherches.

2.3 Analyse du marché du travail

Dans cette partie, nous décrivons les caractéristiques des milieux de travail ainsi que des types d'emplois des travailleurs et des travailleuses québécois (salariés ou autonomes) en emploi en 2007-2008 depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine, visés par l'EQCOTESST. Les comparaisons avec d'autres enquêtes, lorsque c'est possible de le faire, apparaissent dans la discussion.

Nous présentons les résultats statistiquement significatifs qui ont été jugés pertinents aux objectifs du chapitre. Les estimations données dans le texte sont généralement assez précises, mais les avertissements concernant celles qui sont peu fiables (identifiées par des coefficients de variation) sont indiqués seulement dans les figures et tableaux, et ce, afin d'alléger le texte.

De plus, les résultats présentés dans ce chapitre correspondent aux distributions, en pourcentage, des travailleurs selon différentes caractéristiques sociodémographiques, des milieux de travail et des conditions d'emploi, et seules les proportions qui se différencient de la moyenne sont rapportées.

2.3.1 Milieu de travail

2.3.1.1 Taille de l'entreprise

Pour les analyses qui suivent, les PME sont définies comme étant des entreprises de moins de 200 travailleurs et les grandes entreprises, comme comptant 200 travailleurs ou plus. Lorsque certaines caractéristiques ressortent pour les très petites entreprises (20 employés ou moins), nous le précisons.

Selon les données de l'EQCOTESST, six travailleurs sur 10 de la population visée occupent leur emploi principal dans une PME[52]. Les très petites entreprises qui correspondent à la catégorie des entreprises de vingt employés ou moins occupent une place relativement importante (32,2 %). Il en va de même des entreprises de 500 employés ou plus qui regroupent 29,2 % de l'ensemble des travailleurs et travailleuses.

Il n'y a pas de différence significative entre les hommes et les femmes quant à la taille de l'entreprise où ils travaillent. De la même façon, qu'on n'observe pas de différence significative selon le pays de naissance et la langue parlée à la maison.

Les travailleurs des PME

Les jeunes travailleurs (15 à 24 ans) sont, en proportion, plus fortement concentrés dans les PME (70,1 %). Par ailleurs, 63,4 % des travailleurs âgés de 55 ans et plus se concentrent dans des PME, parmi ceux-ci, 39,4 % travaillent dans de très petites entreprises.

La présence relative des travailleurs dans les PME diminue lorsque le niveau de scolarité augmente. On estime, en effet, que les trois quarts des travailleurs n'ayant pas dépassé le niveau primaire sont employés dans des PME (76,7 %). Cette proportion baisse graduellement, pour s'établir à un sur deux pour les diplômés universitaires (51,1 %).

Près de trois travailleurs sur quatre (73,5 %) des régions rurales travaillent dans des PME comparativement à la population des régions urbaines qui travaille davantage dans les grandes entreprises (43,5 %), comparativement à un peu plus de la moitié (56,5 %) dans les régions urbaines.

Certains regroupements de secteurs d'activité[53] se distinguent par une plus forte concentration des travailleurs dans les PME : c'est notamment le cas du regroupement des secteurs de l'hébergement, restauration, services personnels et aux organisations, et arts et spectacles (86,2 %), de celui des industries primaires, utilité publique et construction (78,3 %), et de celui du commerce (73,0 %).

Les travailleurs autonomes se retrouvent en plus grande proportion au sein des PME. En effet, on estime que 92,2 % d'entre eux travaillent dans cette catégorie d'entreprises. Chez les salariés syndiqués (non cadre), on estime que 35,2 % occupent leur emploi principal dans des PME, alors que la proportion correspondante s'élève à 70,7 % chez les non-syndiqués.

Trois catégories de professions[54] retenues dans l'EQCOTESST, présentent une plus forte proportion d'effectif dans les entreprises de moins de 200 employés. Il s'agit des cadres supérieurs et intermédiaires (71,1 %), des ouvriers qualifiés (69,2 %) ainsi que du groupe du personnel et des ouvriers non qualifiés et manœuvres (67,0 %).

---

52 Voir les tableaux 1 et 2, de la section 5 du rapport Annexe.

53 Rappelons que les répondants précisaient eux même le secteur d'activité économique dans lequel ils travaillaient et par la suite cette information a été recodée par l'ISQ (voir la section 1.3.3.4). La liste complète du contenu de chaque regroupement de secteurs d'activité économique apparaît à la section 4 du rapport Annexe.

54 Rappelons que les répondants précisaient eux même leur profession et par la suite cette information a été recodée par l'ISQ (voir la section 1.3.3.1). La liste complète du contenu de chaque catégorie de profession apparaît à la section 4 du rapport Annexe.

Les professions des travailleurs ont en outre été catégorisées en emplois manuels, non manuels et mixtes. Les données de l'EQCOTESST indiquent que les travailleurs et travailleuses des catégories mixtes et manuels sont en proportion plus nombreux dans les PME (respectivement 68,4 % et 65,7 %).

Les résultats de l'enquête montrent également une relation entre le revenu d'emploi des travailleurs et la taille de l'entreprise qui les emploie. En effet, 81,3 % des travailleurs qui gagnent moins de 20 000 $ par année sont employés par des PME. Cette proportion est plus basse dans les classes de revenu supérieur.

Les travailleurs des grandes entreprises

La population des régions urbaines et semi-urbaines travaille davantage dans les grandes entreprises (43,5 % et 40,4 % vs 26,5 % en région rurale).

Les regroupements de secteurs qui se démarquent par une proportion relativement élevée de travailleurs au service de grandes entreprises, outre ceux des secteurs de l'administration publique, de l'enseignement et de la santé, sont ceux des industries manufacturières et des services de réparation et entretien (46,7 %) et celui du soutien à la production (43,3 %).

De plus, 64,8 % des salariés syndiqués occupent leur emploi principal dans de grandes entreprises, comparativement à 29,3 % des salariés non cadres et non syndiqués.

Trois catégories professionnelles présentent une plus forte proportion d'effectifs dans les entreprises de 200 employés ou plus : les professionnels (51,8 %), le personnel de bureau (45,2 %) et les semi-professionnels et techniciens (45,0 %). Cela concorde avec le fait que les travailleurs non manuels se trouvent davantage dans les grandes entreprises (46,6 %).

2.3.1.2 Zone de résidence

Les travailleurs visés par l'enquête ont été regroupés selon leur zone de résidence[55]. Ainsi, on estime que près de sept travailleurs sur 10 vivent en zone urbaine (68,6 %), un sur 10 en zone semi urbaine (11,5 %) et deux sur 10 en zone rurale (19,9 %).

Aucune différence statistiquement significative n'est ressortie des relations entre la région d'habitation, d'une part, et le sexe ou l'âge des personnes, d'autre part.

On estime que les travailleurs et travailleuses visés par l'enquête qui sont nés à l'étranger, habitent presque totalement en région urbaine (94,7 %), tout comme ceux qui ne parlent ni le français ni l'anglais à la maison (95,3 %).

Les travailleurs ayant des études primaires vivent en proportion plus importante en zone rurale (31,3 %) que les universitaires (10,4 %). Ces derniers adoptent plutôt les zones urbaines (82,2 %).

---

[55] Voir le tableau 3 de la section 5 du rapport Annexe.

Les travailleurs des plus grandes entreprises vivent en proportion plus importante en milieu urbain (72,2 % pour les entreprises de 200 à 499 employés et 76,2 % pour les entreprises de 500 employés ou plus), comparativement aux personnes qui travaillent dans des entreprises de 20 employés et moins (61,3 %).

En ce qui concerne les regroupements de secteurs d'activité économique, l'enquête montre que les travailleurs de l'administration publique ainsi que ceux du commerce et du soutien à la production habitent davantage les zones urbaines (respectivement 75,3 %, 71,1 % et 80,9 %). Les travailleurs des regroupements des secteurs industries primaires, d'utilité publique et de la construction, celui de l'industrie manufacturière et des services de réparation et entretien ainsi que celui des transports, de l'entreposage et des services de gestion des déchets vivent en proportion plus importante en région rurale (respectivement 37,3 %, 25,7 % et 27,8 %) que ceux des autres regroupements de secteurs d'activité économique.

On estime que 28,2 % des travailleurs autonomes vivent en zone rurale, comparativement à 15,8 % des cadres (syndiqués ou non). Dans ce dernier groupe, près de trois cadres sur quatre vivent en zone urbaine (72,3 %).

L'enquête permet d'estimer que les professionnels, les semi-professionnels et les techniciens ainsi que le personnel de bureau vivent principalement en zone urbaine (78,9 %, 73,6 % et 73,4 %). Les ouvriers qualifiés ainsi que le personnel et les ouvriers non qualifiés et les manœuvres de même que les cadres supérieurs et intermédiaires habitent davantage les zones rurales (27,1 %, 25,7 % et 24,0 %) que le personnel des autres catégories professionnelles.

Il semble y avoir un lien entre le revenu et le fait d'habiter en ville. En effet, près d'un travailleur sur quatre dont le revenu est moins de 20 000 $ vit en milieu rural (24,2 %) alors que 84,3 % des travailleurs ayant un revenu supérieur à 100 000 $ vivent en zone urbaine.

2.3.1.3 Travailleurs autonomes, cadres, salariés et présence syndicale

La majorité des cadres supérieurs et intermédiaires de même que les contremaîtres et cadres de premier niveau se retrouve parmi les non-syndiqués. Les salariés, quant à eux, peuvent être aussi bien syndiqués que non syndiqués (tableau 2.1) ; enfin, les travailleurs autonomes sont dans une catégorie à part. Ainsi, la variable « type de contrat de travail » a donc été créée pour arriver à distinguer les conditions de travail respectives des différentes sous-populations à l'étude.

La figure 2.1 illustre la répartition de cette variable selon le sexe. Parmi les personnes visées par l'enquête, 10,5 % sont des salariés cadres (syndiqués ou non), 33,3 % sont des travailleurs et travailleuses syndiqués, 41,6 % des non-syndiqués (non cadres)[56] et 14,6 % des travailleurs autonomes.

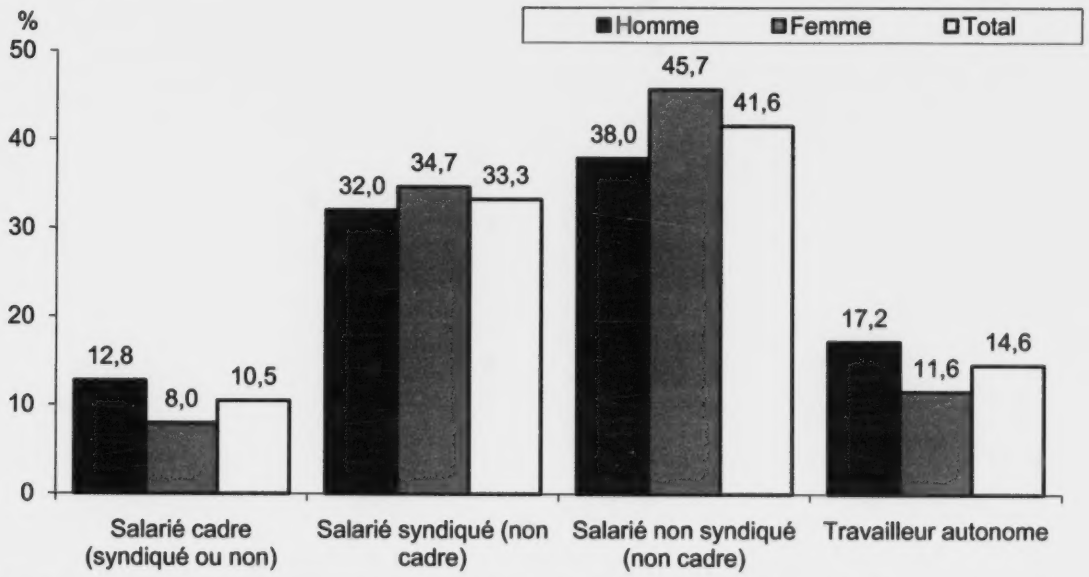
[56] Voir le tableau 8 de la section 5 du rapport Annexe.

Tableau 2.1 : Répartition en pourcentage du nombre total des salariés[a] de 15 ans ou plus en fonction du statut et de la syndicalisation, Québec, 2007-2008

	Syndiqués	*Non syndiqués*
Cadres[b]	15,4	84,6
Salariés	44,5	55,5

a : les salariés sont l'ensemble des travailleurs, excluant les autonomes, en emploi depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
b : « Cadre » est le regroupement des deux catégories « Cadre supérieur et intermédiaire » et « Contremaître et cadre de 1er niveau ».
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité au travail, 2007-2008*

Figure 2.1 : Type de contrat de travail selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008



* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine
Les différences observées sont statistiquement significatives au seuil de 5 % selon le test global du Khi-deux
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité au travail, 2007-2008*

2.3.1.4 Les travailleurs autonomes

Pour la population visée par l'enquête, on recense 14,6 % de travailleurs autonomes, ce qui représente une estimation de quelque 521 000 personnes[57]. Une question de l'enquête visait à savoir si ce choix provenait d'une décision personnelle ou d'une demande de l'employeur. On estime qu'une proportion de 6,1 % d'entre eux a accédé au statut de travailleur autonome à la demande d'un employeur[58].

Les travailleurs autonomes sont en proportion plus fréquemment[59] :

- des hommes que des femmes (17,2 % vs 11,6 %) ;
- des personnes âgées de 55 ans ou plus (23,2 %) plutôt que des travailleurs de toutes les autres catégories d'âge ;
- des personnes qui ont, au plus, complété le niveau de scolarité primaire (20,4 %) ou qui ont un diplôme universitaire (16,6 %) ;
- dans des entreprises comptant un seul employé (86,2 %)[60] ;
- habitant des régions rurales (20,4 %) comparativement à 13,2 % qui résident en zone urbaine et 11,7 % en zone semi-urbaines ;
- concentrés dans le regroupement des secteurs des industries primaires, d'utilité publique et de construction (31,8 %) par rapport aux autres regroupements de secteurs ;
- dans la tranche de revenu de travail de 100 000 $ ou plus (40,4 %) par rapport aux tranches de revenu inférieur.

2.3.1.5 Les salariés cadres (syndiqués ou non)

Rappelons que parmi les travailleurs visés par l'enquête, le groupe des cadres représente 10,5 % des travailleurs (syndiqués ou non[61]) (figure 2.1).

Les travailleurs cadres (syndiqués ou non) sont, en proportion plus importante :

- de sexe masculin (12,8 % vs 8,0 % chez les femmes) ;
- à détenir un diplôme universitaire (13,2 %) plutôt qu'un autre diplôme ;
- dans le secteur du commerce (15,2 %) plutôt que dans les autres regroupements de secteur ;

---

57 Voir le tableau 7 de la section 5 du rapport Annexe

58 Voir le tableau 12 de la section 5 du rapport Annexe.

59 Voir le tableau 8 de la section 5 du rapport Annexe.

60 Les personnes travaillant dans les entreprises qui ne comptent qu'un seul employé ne sont pas toutes autonomes. En terme de professions on retrouve dans ce groupe : des secrétaires juridiques ou médicales, des travailleurs des catégories « gardien / gardienne d'enfants, gouvernant /gouvernante et aide aux parents », « concierge » ou « conducteur de camion ». Au niveau des cadres et professionnels on retrouve des salariés faisant partie de catégories telles que « directeur / directrice des ventes, du marketing et de la publicité » ou « agent / agente de programmes, recherchiste et expert conseil en politique sociale ». Ce qui caractérise les travailleurs de ce groupe est le type de contrat les reliant à leur employeur. Ils ne travaillent pas nécessairement à leur compte, ni comme travailleur autonome ou comme pigiste, consultant ou entrepreneur. Leur revenu peut être fixé par l'employeur qui conserve un droit de gérance sur l'employé.

61 Voir le tableau 8 de la section 5 du rapport Annexe

- dans la tranche de revenu de travail de 100 000 $ ou plus (28,0 %) par rapport aux autres catégories de revenu.

2.3.1.6 Les salariés syndiqués (non cadres) et les salariés non syndiqués (non cadres)

Chez les salariés visés par l'EQCOTESST, on dénombre 40,9 % de syndiqués et 59,1 % de non syndiqués[62].

En ce qui concerne les caractéristiques sociodémographiques, aucune différence statistiquement significative n'a été observée pour la syndicalisation selon le sexe. Il en va autrement de l'âge ; 32,5 % des jeunes salariés âgés de 15 à 24 ans visés par l'enquête sont syndiqués, comparativement à 43,8 % des travailleurs de 45 à 54 ans. Des écarts significatifs en ce qui a trait à la syndicalisation existent également entre les salariés nés au Canada et ceux qui sont nés à l'étranger (41,8 % vs 33,9 %)

Les données de l'enquête indiquent une relation positive significative entre le taux de syndicalisation et la taille des entreprises. Les travailleurs et travailleuses des grandes entreprises sont syndiqués dans une proportion de 61,7 %. Les très petites entreprises de 20 employés ou moins emploient plutôt du personnel non syndiqué (83,2 %).

Les taux de syndicalisation des salariés sont plus faibles dans le secteur autre que public et parapublic (25,9 % vs 79,4 %). Aussi, la présence syndicale est relativement faible dans les regroupements de secteurs de l'hébergement, restauration, services personnels et aux organisations, et arts et spectacles (19,3 %), les services de soutien à la production (22,1 %) et le commerce (22,6 %). En outre, les cadres supérieurs et intermédiaires comptent proportionnellement peu de syndiqués (9,6 %) par rapport aux autres catégories professionnelles.

Il existe aussi une relation positive entre la syndicalisation et le revenu d'emploi des salariés, sauf pour la catégorie la plus élevée de 100 000 $ ou plus. Ainsi, les travailleurs ayant des revenus de moins de 40 000 $ sont moins syndiqués, contrairement à ceux dont le revenu se situe de 40 000 $ à 99 999 $.

2.3.2 Type d'emploi

2.3.2.1 Emploi dans les secteurs de la production ou des services[63]

Globalement, 26,4 % des personnes visées par l'EQCOTESST travaillent dans la production de biens et 73,6 % dans celle de services[64].

---

[62] Voir le tableau 9 de la section 5 du rapport Annexe

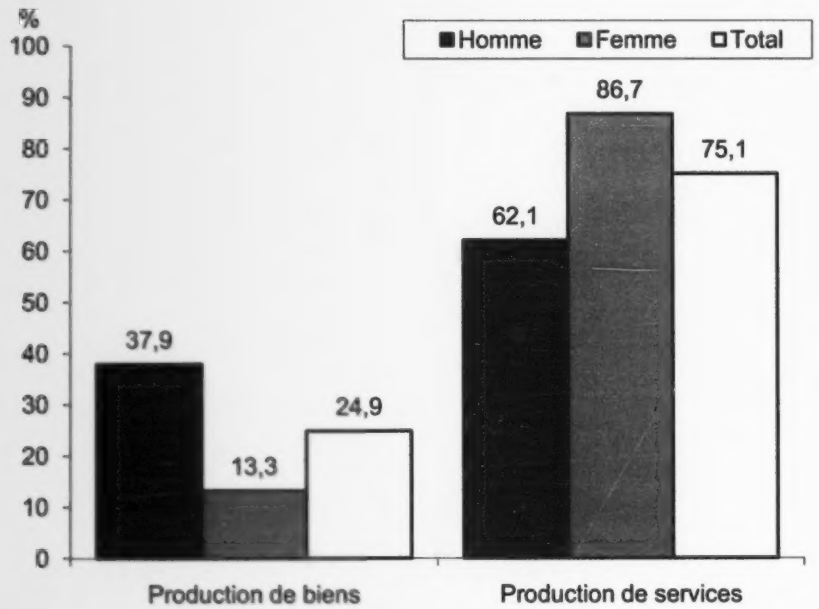
[63] Le secteur production de biens est défini par la fusion des deux regroupements de secteur économique suivants : le secteur des industries primaires, utilité publique et construction et le secteur des industries manufacturières et services de réparation et entretien. Le secteur production de services est la fusion de tous les autres secteurs d'activité économique.

[64] Voir le tableau 4 de la section 5 du rapport Annexe

Une plus grande proportion des hommes travaille dans les secteurs de la production de biens comparativement aux femmes (H : 37,9 % vs F : 13,3 %), alors que celles-ci se trouvent en plus grande proportion dans la production de services (F : 86,7 % vs H : 62,1 %) (figure 2.2).

De plus, 83,6 % des jeunes âgés de 15 à 24 ans, travaillent dans les secteurs de la production de services ce qui est plus élevé que pour les autres groupes d'âge.

Figure 2.2 : Secteurs de la production de biens ou de la production des services selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008



* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine
Les différences observées sont statistiquement significatives au seuil de 5 % selon le test global du Khi-deux
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité au travail, 2007-2008*

Les travailleurs et travailleuses ayant, au plus, complété une scolarité de niveau primaire sont en plus grande proportion dans les secteurs de productions de biens (41,7 %) que ceux qui ont complété des niveaux de scolarité plus élevés. Les diplômés universitaires, quant à eux, travaillent à 87,7 % dans les secteurs des services. C'est aussi dans ces secteurs que se trouve la plus forte proportion de travailleurs non syndiqués, comparativement aux autres types de contrat de travail.

Les travailleurs autonomes (72,9 %) se trouvent majoritairement dans les secteurs de production de services, de même que les professionnels (92,0 %), les semi-professionnels et techniciens (83,9 %) ainsi que le personnel de bureau (83,2 %). Les catégories professionnelles qui comptent les plus grandes proportions de travailleurs dans les secteurs de la production de biens sont les ouvriers qualifiés (50,6 %) ainsi que les contremaîtres et les cadres de premier niveau (40,1 %). Plus de quatre travailleurs sur cinq ayant les plus hauts revenus (84,2 % des « 100 000 $ ou plus ») et les plus bas revenus (87,6 % des « Moins de 20 000 $ »), travaillent dans la production de services.

2.3.2.2 Emploi dans le secteur public ou parapublic et les autres secteurs

Les répondants de l'EQCOTESST étaient invités à classer eux-mêmes leur employeur dans le secteur public ou parapublic ou dans les autres secteurs, ces derniers étant généralement assimilés au secteur privé (entreprises à but lucratif ou non lucratif). Les enquêteurs ont rapporté cependant que cette procédure a parfois entraîné de la confusion chez certains répondants pour qui le fait de travailler dans un organisme public signifiait « travailler avec le public », c'est-à-dire être en contact avec le public dans le cadre de son emploi.

Malgré tout, les enquêteurs soulignent que la consigne servant à éclairer le répondant sur le sens de la question était bien comprise lorsqu'ils s'en servaient. D'ailleurs, globalement, les statistiques de l'EQCOTESST relatives à la répartition des travailleurs visés selon le secteur public ou parapublic (25,4 %) et les autres secteurs (74,6 %) sont très similaires à celles que d'autres sources de données ont fournies, notamment *l'Enquête sur la population active* de Statistique Canada (24,2 % et 75,8 %) respectivement en 2007 pour les données québécoises).

Le tableau 2.2 croise cette variable et celle du regroupement de secteurs d'activité économique dans lequel l'emploi principal se classait. L'examen des données permet de constater que la grande majorité des informations semble avoir été bien codée ; rappelons que, tant dans le secteur des soins de santé et d'assistance sociale que dans celui de l'enseignement, il est normal qu'une certaine proportion des travailleurs soit en dehors des réseaux publics ou parapublics ; inversement, un groupe de travailleurs des transports relève directement du secteur public, soit celui des transports municipaux.

Il est plus difficile d'interpréter le pourcentage « public ou parapublic» associé au regroupement de secteurs intitulé « Soutien à la production ». Ce regroupement comprend, entre autres, les institutions financières, les sociétés d'assurances, les services immobiliers et les services professionnels, scientifiques et techniques. Comme on pouvait s'y attendre, les autres regroupements de secteurs ne présentent pas de pourcentages élevés de travailleurs dans le secteur public ou parapublic.

Le lecteur saura se rappeler de l'imprécision que la variable « Public ou parapublic / Autres » peut avoir introduite lorsqu'elle est utilisée ailleurs dans ce document.

Il est toutefois possible d'affirmer que les travailleuses et travailleurs québécois visés par l'enquête occupent, dans une proportion de 74,6 %, un emploi dans un secteur autre que le public ou le parapublic (figure 2.3).

Cette proportion des trois quarts de la population varie cependant considérablement selon les caractéristiques sociodémographiques[65]. Ainsi, plus du tiers des femmes travaillent dans le secteur public ou parapublic, comparativement à 17,5 % des hommes. Les jeunes de 15 à 24 ans sont plus faiblement représentés dans le secteur public ou parapublic (15,1 %) que les travailleurs plus âgés. C'est dans le groupe d'âge des 45 à 54 ans qu'on trouve le plus important taux d'emploi (28,6 %) dans le secteur public ou parapublic.

[65] Voir le tableau 5 de la section 5 du rapport Annexe

Tableau 2.2 : Secteur public ou parapublic ou autres selon les regroupements de secteurs d'activité économique de l'emploi principal, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007 - 2008.

	Public ou parapublic	*Autres*
Industries primaires, services publics et construction	10,3 †	89,7
Industries manufacturières et services de réparation et entretien	3,6 †	96,4
Hébergement, restauration, services personnels et aux organisations et arts et spectacles	8,3 †	91,7
Soutien à la production	10,0	90,0
Transport, entreposage et services de gestion des déchets	19,6 †	80,4
Commerce	3,4 †	96,6
Soins de santé et assistance sociale	70,1	29,9
Enseignement	83,9	16,1
Services gouvernementaux et parapublics	96,2	3,8 ††
Total	25,4	74,6

* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine

† : Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence

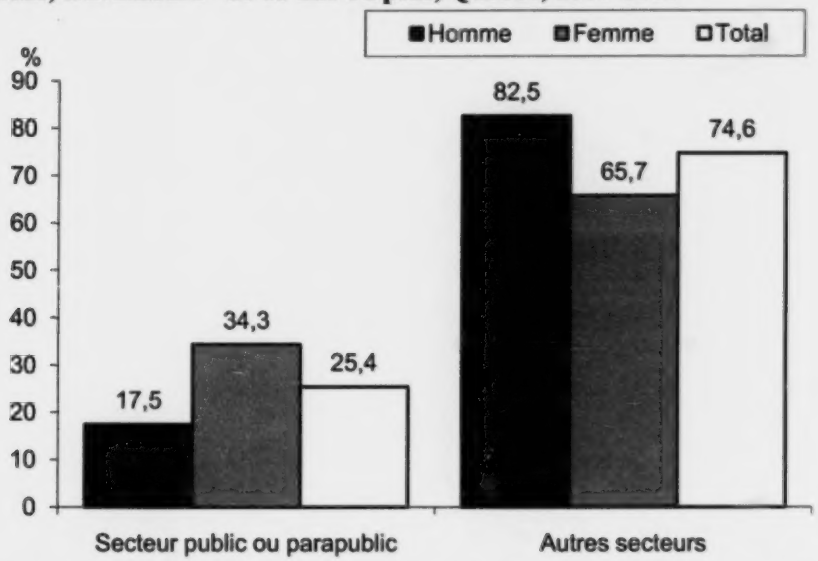
†† : Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité au travail, 2007-2008*

Par ailleurs, les personnes nées à l'extérieur du Canada travaillent relativement peu dans le secteur public ou parapublic, leur taux de présence estimé n'y atteignant que 17,4 %, comparativement à 26,4 % pour les travailleurs nés au pays.

Les travailleurs plus scolarisés sont proportionnellement plus nombreux dans le secteur public ou parapublic. Les personnes ayant atteint le niveau universitaire travaillent dans le secteur public ou parapublic dans une proportion estimée de 40,1 %. Celles dont les niveaux de scolarité sont les plus faibles (primaire ou moins et secondaire) ont des taux d'emploi beaucoup plus bas (respectivement 8,8 % et 17,7 %) dans le secteur public ou parapublic.

Figure 2.3 : Secteur public ou parapublic et autres secteurs de l'emploi principal selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008



* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine
Les différences observées sont statistiquement significatives au seuil de 5 % selon le test global du Khi-deux
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité au travail, 2007-2008*

Les données de l'enquête révèlent que les groupes des professionnels (47,2 %) et des semi professionnels et des techniciens (40,3 %) se retrouvent en proportions relativement importantes dans le secteur public ou parapublic, comparativement aux autres catégories professionnelles. Au contraire, le personnel et ouvriers non qualifiés et manœuvres (88,9 %), les ouvriers qualifiés (83,8 %) et les cadres supérieurs ou intermédiaires (87,4 %) sont davantage présents dans des secteurs autres que celui du public ou du parapublic.

Dans le cas des salariés syndiqués (non cadre), plus de la moitié de la population visée est employée dans le secteur public ou parapublic (54,6 %). À l'inverse, une très forte majorité des travailleurs non syndiqués se retrouve dans les autres secteurs, soit 90,7 %. Il en est de même des travailleurs autonomes ; 89,9 % d'entre eux travaillent dans les autres secteurs.

Soulignons enfin que les travailleurs dont le revenu personnel d'emploi est inférieur à 20 000 $ par année sont concentrés (87,5 %) dans le secteur privé. Près de deux travailleurs sur trois (65,3 %) faisant partie des ménages du quintile de revenu supérieur sont employés à l'extérieur du secteur public ou parapublic.

2.3.2.3 Regroupement de secteurs d'activité économique

La population de travailleurs et travailleuses visée par l'EQCOTESST a été classée en neuf regroupements de secteurs d'activité économique. Vous trouverez à la section 4 du rapport annexe la liste détaillée des activités économiques qui composent chacun de ces regroupements. En raison des contraintes d'espace, la nomenclature de la plupart des regroupements a été réduite dans les tableaux et figures qui suivent. Le tableau 2.3 qui suit en donne la légende :

Tableau 2.3 : Abréviations utilisées pour les neuf regroupements de secteurs d'activité économique

Abréviations	Regroupement de secteurs
Primaire, util. publ., constr.	Industries primaires, services publics et construction
Manuf., rép. et entretien	Industries manufacturières et services de réparation et entretien
Héberg., restaur., autres serv.	Hébergement, restauration, services personnels et aux organisations et arts et spectacles
Soutien à la production	Soutien à la production
Transport, entrep., gest. déchets	Transport, entreposage et services de gestion des déchets
Commerce	Commerce
Santé, assist. sociale	Soins de santé et assistance sociale
Enseignement	Enseignement
Administrations publiques	Services gouvernementaux et parapublics

Il est important de noter que les résultats présentés dans cette section correspondent à la distribution, en pourcentage, des travailleurs selon une caractéristique sociodémographique, et non à l'intérieur d'un regroupement de secteurs d'activité économique. Par exemple, on présente la proportion des femmes par rapport au total des femmes au travail, et non par rapport au total de la main-d'œuvre d'un regroupement particulier.

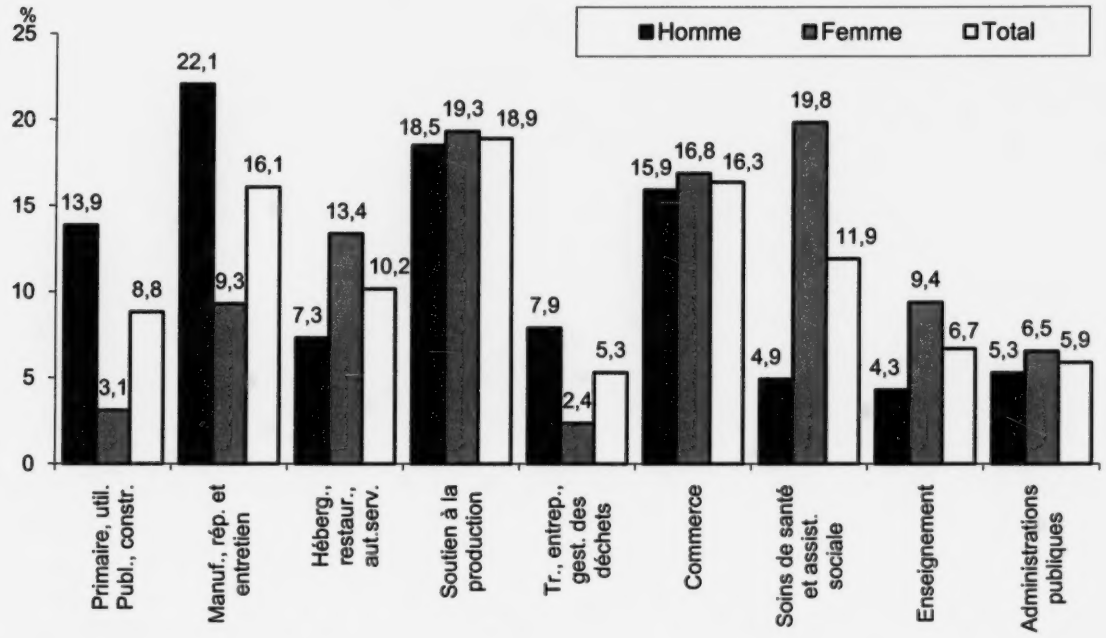
Les regroupements de secteurs qui comptent la part la plus importante de la main-d'œuvre québécoise sont : le soutien à la production (18,9 %), le commerce (16,3 %), le regroupement des secteurs manufacturiers et des services de réparation et d'entretien (16,1 %), les soins de santé et d'assistance sociale (11,9 %) et celui de l'hébergement, de la restauration, des services personnels et aux organisations ainsi que des arts et spectacles (10,2 %) (figure 2.4).

Il existe de grandes différences dans la répartition selon le sexe entre les regroupements de secteurs d'activité économique considérés[66]. Une plus grande proportion des hommes, comparativement aux femmes, se trouve dans les regroupements de secteurs suivants : le secteur manufacturier et les services de réparation et d'entretien (22,1 %), le secteur primaire et la construction (13,9 %) et le secteur transport, entreposage et services de gestion des déchets (7,9 %). Une plus grande proportion des femmes, comparativement aux hommes, se retrouvent dans les regroupements suivants : les soins de santé et d'assistance sociale (19,8 %), l'hébergement, la restauration, les services personnels et aux organisations ainsi que les arts et

[66] Voir le tableau C2.1 de ce chapitre et le tableau 6 de la section 5 du rapport Annexe

spectacles (13,4 %) et l'enseignement (9,4 %). Trois regroupements de secteurs se démarquent par leur mixité : soutien à la production, commerce et services gouvernementaux et parapublics.

Figure 2.4 : Regroupement de secteurs d'activité économique selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008



* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité au travail, 2007-2008.*

Dans ce qui suit, nous décrivons la distribution des principales caractéristiques sociodémographiques, du marché du travail et de l'emploi par regroupement de secteurs. Dans chaque cas, rappelons que ce sont principalement les proportions les plus élevées ou les plus faibles des caractéristiques analysées qui sont indiquées.

Le regroupement de secteurs des industries primaires, d'utilité publique et de la construction[67] comprend l'agriculture, la forêt, la pêche, les mines, la production et la distribution de l'électricité, de l'eau et du gaz, ainsi que l'ensemble des activités de la construction. Au total, ce regroupement représente 8,8 % des travailleurs visés par l'enquête. Il a les caractéristiques suivantes :

- 13,9 % des hommes y travaillent, ce qui est beaucoup plus important que pour les femmes (3,1 %) ;
- Proportionnellement peu de travailleurs nés à l'étranger appartiennent à ce regroupement de secteurs d'activité économique (4,2 % d'entre eux, comparativement à 9,4 % de ceux qui sont nés au Canada) ;

[67] Voir le tableau C2.1 de ce chapitre.

- Près de 15 % des travailleurs qui n'ont complété que le niveau de scolarité primaire ou moins s'y trouvent, comparativement à un peu plus de 3 % des travailleurs ayant un diplôme universitaire ;
- Les travailleurs au service de petites entreprises sont présents plus fréquemment que ceux des entreprises d'autres tailles dans ce regroupement de secteurs : 15,6 % des travailleurs d'entreprises d'un seul employé et 15,4 % des travailleurs des entreprises comptant 20 employés ou moins s'y trouvent ;
- Une proportion assez élevée des travailleurs qui habitent en zone rurale (16,6 %) occupe un emploi dans ce regroupement de secteurs ;
- On estime que 19,2 % des travailleurs autonomes appartiennent à ce secteur, de même que 24,1 % des cadres supérieurs et intermédiaires et 24,1 % des ouvriers qualifiés. Parmi ceux qui exercent une profession de type manuel, 19,1 % travaillent dans ce secteur ;
- La tranche de revenu de 60 000 $ à 99 999 $ est celle où la proportion de travailleurs est la plus élevée avec 13,5 % d'entre eux dans ce regroupement.

Le regroupement des industries manufacturières et services de réparations et entretien[68] comprend l'ensemble des industries manufacturières ainsi que les garages et ateliers de réparation et d'entretien de véhicules automobiles et de machines. Il occupe 16,1 % des travailleurs visés par l'enquête. Il présente les caractéristiques suivantes :

- Il compte la plus forte proportion des hommes en emploi (22,1 %) ce qui est davantage que la proportion des femmes (9,3 %) ;
- Une proportion de 8,7 % des travailleurs sont âgés de 15 à 24 ans, ce qui est moins important que dans les autres groupes d'âge ;
- On y compte plus du quart (26,7 %) des travailleurs n'ayant que le niveau de scolarité primaire ou moins ;
- Une proportion assez élevée des travailleurs qui habitent en zone rurale (20,9 %) occupe un emploi dans ce regroupement de secteurs ;
- Près du quart (24,9 %) des travailleurs appartenant aux entreprises de 200 à 499 employés y travaillent ;
- Il en est de même des contremaîtres et cadres de premier niveau (25,6 %), des ouvriers qualifiés (26,1 %) et du personnel et des ouvriers non qualifiés et manœuvres (24,3 %) ;
- La catégorie des professions manuelles y trouve sa plus forte représentation, ce regroupement de secteurs d'activité économique comptant pour 34,2 % des travailleurs de ces professions, mais uniquement 10,3 % des professions non manuelles et 7,5 % des professions mixtes.

Les principaux constats sociodémographiques concernant le regroupement des secteurs de l'hébergement, de la restauration, des services personnels et aux organisations et des arts et spectacles[69] sont les suivants :

- Ce regroupement compte pour 10,2 % de l'ensemble des travailleurs, mais 13,4 % des femmes en emploi comparativement à 7,3 % des hommes ;

[68] Voir le tableau C2.1 de ce chapitre.

[69] Voir le tableau C2.1 de ce chapitre.

- 21,0 % des 15 à 24 ans y travaillent, ce qui en fait un des regroupements de secteurs qui occupe le plus grand nombre de jeunes ;
- Bien qu'il représente 10,2 % des travailleurs globalement, ce regroupement de secteurs économiques occupe 13,9 % de ceux qui sont nés à l'étranger. Seul le regroupement soutien à la production présente un écart plus élevé ;
- 22,5 % des travailleurs qui ne parlent pas le français ou l'anglais à la maison appartiennent à ce regroupement de secteurs, ce qui est l'une des proportions les plus élevées ;
- 20,8 % des travailleurs au service des entreprises d'un seul employé se trouvent dans ce regroupement de secteurs, ce qui le rapproche du regroupement de secteurs du soutien à la production ;
- Avec 4,3 % des travailleurs syndiqués, ce regroupement de secteurs est celui qui compte la plus petite part de syndiqués ;
- Une faible proportion de professionnels (6,1 %), de semi professionnels et de techniciens (5,0 %) et de personnel de bureau (2,9 %) y travaillent, contrairement à la catégorie du personnel et des ouvriers non qualifiés et des manœuvres, qui y est représentée à raison de 17,2 % ;
- Il regroupe 20,5 % des travailleurs des professions mixtes, ce qui en fait un des regroupements les plus importants pour ces professions, avec celui du commerce et celui des soins de santé et de l'assistance sociale ;
- Avec le commerce, c'est ici qu'on recense la plus forte proportion de travailleurs à faible revenu, soit 27,8 % de ceux qui gagnent moins de 20 000 $.

Tel que mentionné plus haut, le regroupement des secteurs du soutien à la production[70] est relativement mixte. Il comprend principalement les entreprises des services professionnels, scientifiques et techniques, des finances et assurances, de l'information, de la culture, des services immobiliers et de la location des services administratifs. Ces secteurs regroupent 18,9 % de la main-d'œuvre québécoise telle que visée par l'enquête, ce qui en fait le plus important regroupement en termes de nombre de travailleurs. Les principales caractéristiques de ce regroupement de secteurs sont les suivantes :

- 11,5 % des travailleurs âgés de 15 à 24 ans s'y trouvent ce qui est environ 50 % de moins que la proportion des travailleurs des autres groupes d'âge ;
- Il compte 27,8 % des travailleurs qui ne sont pas nés au Canada ce qui en fait, et de loin, le regroupement qui en compte la plus grande proportion ;
- Avec 28,9 % des travailleurs qui parlent au moins l'anglais à la maison, mais non le français, c'est le regroupement qui en compte la plus grande part ;
- Ceux qui parlent français et une autre langue à la maison y sont bien représentés, 22,2 % d'entre eux étant inclus dans ce regroupement ;
- La plus grande proportion des travailleurs ayant obtenu un diplôme universitaire s'y retrouve, soit 30,4 %. C'est également vrai pour les travailleurs ayant obtenu un diplôme de niveau collégial (22,8 %) ;

[70] Voir le tableau C2.1 de ce chapitre.

- Ce regroupement compte la plus grande proportion de travailleurs appartenant à une entreprise d'un seul employé (33,3 % de ces derniers) ainsi que des autonomes (26,6 % de ceux-ci) ;
- Plus du tiers des professionnels (33,9 %) et du personnel de bureau (36,7 %) y sont présents, de même que près du tiers des travailleurs non manuels (31,6 %) ;
- Enfin, près du tiers des travailleurs dont la tranche de revenu est de plus de 100 000 $ y sont présents (32,8 %), soit la concentration la plus élevée.

Le regroupement des secteurs économiques transport, entreposage et services de gestion des déchets[71] concentre 5,3 % des travailleurs. Il présente les caractéristiques suivantes :

- 2,4 % des femmes s'y trouvent, mais 7,9 % des hommes ;
- Ce regroupement compte 8,3 % des travailleurs n'ayant pas complété plus que le niveau de scolarité primaire, comparativement à 2,7 % des universitaires ;
- C'est la proportion du personnel et des ouvriers non qualifiés et des manœuvres qui est la plus grande (12,3 % de ces travailleurs) parmi les catégories professionnelles tandis que celle des semi-professionnels et techniciens est très faible (1,8 % de ces professions) et celle des professionnelles est trop faible pour être correctement estimée ;
- 8,9 % des travailleurs de professions manuelles se trouvent dans ce secteur ce qui est plus que pour les deux autres types de profession ;
- 7,8 % des travailleurs de la tranche de revenu 40 000 à 59 999 $ se concentrent dans ce regroupement de secteurs, ce qui en fait la catégorie la plus représentée.

Le regroupement des secteurs du commerce[72] comprend les entreprises du commerce de détail et du commerce de gros. Il compte 16,3 % des travailleurs visés par l'enquête ce, qui en fait le deuxième regroupement le plus important en termes de nombre de travailleurs. Les caractéristiques sociodémographiques en sont les suivantes :

- Plus d'un jeune travailleur sur trois se retrouve dans ce regroupement (36,3 % des 15 à 24 ans), ce qui représente le plus grand regroupement de jeunes travailleurs, tant en proportion qu'en nombre ;
- Près du quart des travailleurs ayant terminé leur secondaire s'y trouve (23,3 %), ce qui est la proportion la plus élevée de ceux-ci parmi les regroupements de secteurs ;
- Ceux qui parlent français et une autre langue à la maison y sont bien représentés, 19,8 % d'entre eux se trouvant dans ce regroupement ;
- Près du quart (24,8 %) des travailleurs des entreprises de 21 à 50 employés appartient à ce regroupement de secteurs, ce qui en fait la concentration la plus élevée tant en nombre qu'en proportion ;
- On retrouve dans ce regroupement de secteurs une grande proportion des cadres (23,6 %) et des salariés non cadres non syndiqués (22,4 %) ;

[71] Voir le tableau C2.1 de ce chapitre.

[72] Voir le tableau C2.1 de ce chapitre.

- On y trouve également la plus importante proportion de personnel et d'ouvriers non qualifiés et de manœuvres (27,8 % d'entre eux), de même que la main-d'œuvre du type de profession mixte (24,1 % de ceux-ci) ;
- Ce regroupement se démarque en comptant le tiers des travailleurs (33,7 %) qui gagne moins de 20 000 $ par année, ce qui est la plus grande concentration de cette catégorie de travailleurs tant en nombre qu'en proportion.

Le regroupement des soins de santé et assistance sociale[73] comprend principalement les hôpitaux, les centres de soins ambulatoires, les cabinets de médecins et de dentistes, les laboratoires médicaux, les établissements résidentiels de soins, les services individuels et familiaux d'assistance sociale et les garderies. Il compte pour 11,9 % de la force de travail.

- Une plus grande proportion de femmes y travaille, comparativement aux hommes, soit 19,8 % par rapport à 4,9 % ;
- De nombreux diplômés du collégial et de l'université (14,6 % et 14,8 % respectivement) se trouvent dans ce regroupement ;
- Ceux qui parlent français et une autre langue à la maison y sont bien représentés, 15,5 % d'entre eux appartiennent à ce regroupement ;
- La proportion des syndiqués qui travaillent dans ce secteur y est la plus importante parmi les neuf regroupements de secteurs d'activité économique (17,9 %) et la proportion des autonomes est aussi notable (16,0 %) ;
- Parmi les semi professionnels et techniciens, c'est dans ce secteur que la proportion est maximale (30,5 %) ;
- Enfin, la proportion de travailleurs dont le type de profession est mixte y est aussi assez élevée (20,0 %).

Le regroupement de l'enseignement[74] comprend tous les niveaux d'enseignement, soit de l'école primaire à l'université, et tant le public que le privé. Il correspond à 6,7 % des travailleurs visés par l'enquête.

- Près d'une femme sur dix travaille dans ce regroupement (9,4 %), ce qui est davantage que les hommes (4,3 %) ;
- Les données indiquent qu'uniquement 1,8 % des jeunes travailleurs de 15 à 24 ans visés par l'enquête sont présents dans ce regroupement. Toutefois, cette estimation doit être considérée avec précaution, car elle a un coefficient de variation très élevée (supérieur à 25 %) ;
- Parmi les diplômés universitaires, 16,1 % travaillent dans ce secteur, de même que 15,6 % des syndiqués et 27,3 % des professionnels.

Les services gouvernementaux et parapublics[75] comprennent les travailleurs des administrations publiques municipales, régionales, provinciales et fédérales. Il y a 5,6 % des travailleurs visés par l'enquête qui y travaillent.

---

[73] Voir le tableau C2.1 de ce chapitre.

[74] Voir le tableau C2.1 de ce chapitre.

[75] Voir le tableau C2.1 de ce chapitre.

- Les travailleurs de 15 à 24 ans y sont peu représentés (2,7 %) de même que les travailleurs nés hors Canada (2,2 %), ceux qui ne parlent ni le français ni l'anglais à la maison (en proportion infime) et ceux dont le niveau de scolarité complété est, au plus, le primaire (1,1 %). Il faut toutefois interpréter les statistiques concernant l'estimation du nombre de jeunes et du nombre de travailleurs n'ayant pas dépassé le niveau primaire avec précaution, car elles ont un coefficient de variation très élevé (supérieur à 25%) ;
- Une proportion de 12,9 % des syndiqués se retrouve dans ce secteur et il n'y a pratiquement pas de travailleurs autonomes ;
- 9,2 % des professionnels, 11,0 % des semi professionnels et des techniciens ainsi que 10,8 % des employés de bureau y travaillent, ce qui représente des proportions assez importantes compte tenu du fait que les services gouvernementaux et parapublics comptent pour 5,6 % des travailleurs visés par l'enquête.

2.3.2.4 Catégories professionnelles

La population de travailleurs et de travailleuses visée par l'EQCOTESST a été regroupée en sept catégories professionnelles. Vous trouverez à la section 4 du rapport annexe la liste détaillée des professions qui composent chacun de ces regroupements. Plus du quart des travailleurs québécois visés par l'EQCOTESST (26,2 %) occupent des emplois de personnels et d'ouvriers non qualifiés et de manœuvres (figure 2.5).

Par rapport aux femmes, les hommes sont plus fréquemment cadres supérieurs et cadres intermédiaires (11,3 % vs 6,3 %), contremaîtres et cadres de premier niveau (7,1 % vs 4,2 %), ouvriers qualifiés (16,2 % vs 8,4 %) ou personnel et ouvriers non qualifiés et manœuvres (29,1 % vs 22,9 %). Les femmes se trouvent en plus grande proportion parmi les professionnels (19,7 % vs 16 %), les semi-professionnels et techniciens (17,6 % vs 14,7 %) et les employés de bureau (20,9 % vs 5,6 %).

Une très forte proportion des jeunes[76], soit 54,0 %, se trouve parmi le personnel et les ouvriers non qualifiés ou les manœuvres. Ce groupe réunit aussi de fortes proportions de travailleurs parmi ceux qui ne parlent ni le français ni l'anglais à la maison (42,9 %) de même que parmi les travailleurs n'ayant pas fait d'étude après le primaire (57,8 %).

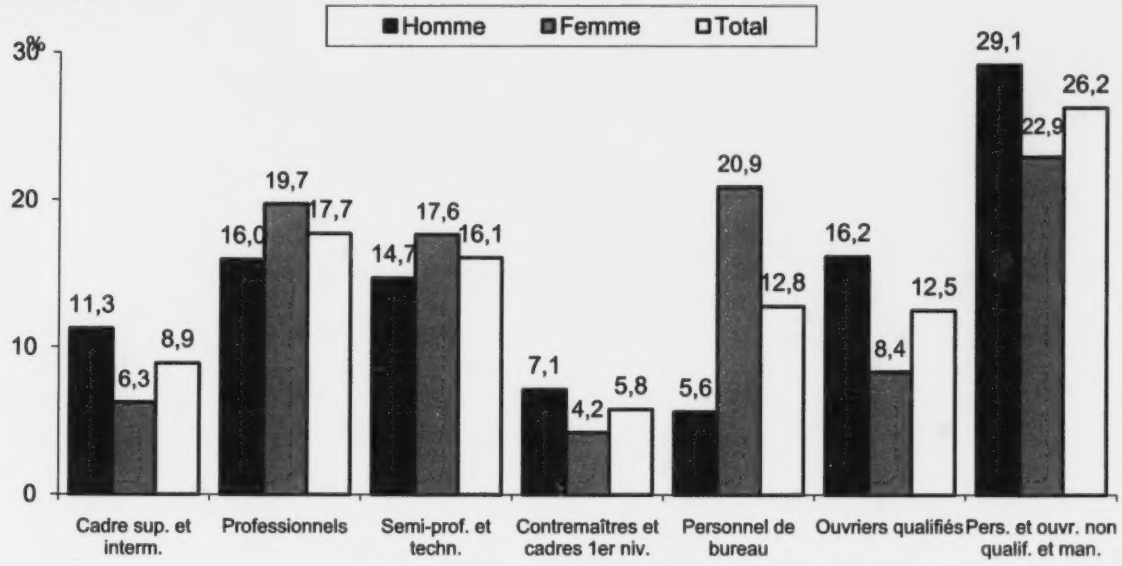
Les cadres supérieurs ou intermédiaires constituent une part deux fois plus importante de la main-d'œuvre des entreprises de 2 à 20 employés (14,5 %) que celle des entreprises de grande taille (200 à 499 employés) ou de très grande taille (500 employés ou plus). Les professionnels, quant à eux, représentent une proportion plus importante des travailleurs des entreprises de grande ou très grande taille (19,0 % et 24,7 %) et de celles qui comptent une seule personne (24,9 %) plutôt que des entreprises de petite taille (2 à 50 employés) et de taille moyenne (51 à 199 employés).

Un travailleur sur trois des secteurs public et parapublic (33,2 %) est un professionnel. Près du quart de la main-d'œuvre du regroupement des secteurs industries primaires, utilité publique et construction est un cadre supérieur ou intermédiaire, ce qui est au moins deux fois plus élevé que dans les autres regroupements de secteurs d'activité économique. Dans ce même regroupement,

[76] Voir le tableau 10, de la section 5 du rapport Annexe.

les professionnels (4,8 %), les semi-professionnels et les techniciens (5,6 %) sont sous-représentés, alors que les ouvriers qualifiés y constituent plus du tiers (34,2 %) de la main-d'œuvre.

Figure 2.5 : Catégorie professionnelle[a] selon le sexe, travailleurs*de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008



a Les titres en abscisse font référence aux différentes catégories de la variable « Catégorie professionnelle ». Ils ont été raccourcis pour alléger la présentation de la figure.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine
Les différences observées sont statistiquement significatives au seuil de 5 % selon le test global du Khi-deux
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité au travail, 2007-2008*

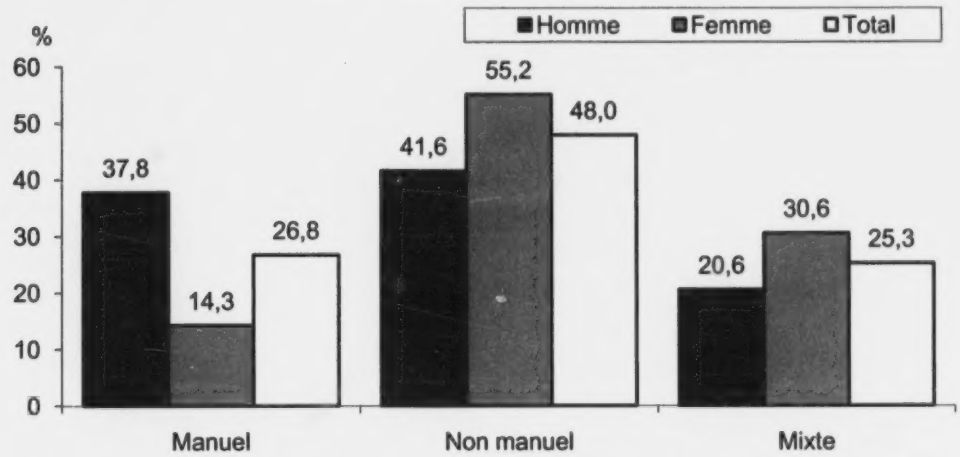
La proportion des travailleurs qui sont des ouvriers non qualifiés ou des manœuvres est plus importante dans les secteurs des industries manufacturières et des services de réparations et d'entretien (39,9 %), de même que dans l'hébergement, la restauration, les services personnels et aux organisations ainsi que les arts et les spectacles (44,4 %), dans le commerce (44,6 %) et dans les transports, l'entreposage et les services de gestion des déchets (60,9 %) que dans les autres regroupements de secteurs considérés.

Une forte proportion des travailleurs ayant des revenus du haut de l'échelle salariale sont des cadres, supérieurs ou intermédiaires, et des professionnels (respectivement 28,2 % et 44,6 % de ceux qui gagnent 100 000 $ ou plus).

2.3.2.5 Type de profession

L'enquête permet d'estimer que plus du quart (26,8 %) de la main-d'œuvre occupe une profession manuelle, alors que près de la moitié d'entre elle (48,0 %) exerce une profession non manuelle (figure 2.6). Les hommes occupent des emplois manuels en proportion supérieure aux femmes (37,8 % contre 14,3 %) tandis que les femmes sont plus présentes que les hommes dans les emplois non manuels (55,2 % comparativement à 41,6 %).

Figure 2.6 : Type de profession selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007 - 2008



* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité au travail, 2007-2008.*

Relativement à l'âge des travailleurs[77], c'est la catégorie des jeunes (15 à 24 ans) qui se démarque par une sous-représentation dans les types de professions non manuelles (22,6 % par rapport à 48 % pour l'ensemble des travailleurs) et par une surreprésentation dans les types de professions mixtes (46,1 % par rapport à 25,3 % pour l'ensemble des travailleurs) et manuelles (31,3 % comparativement à 26,8 % pour l'ensemble des travailleurs).

Chez les travailleurs nés hors du Canada, plus d'un sur deux travaille dans des professions de type non manuel (54,2 %), alors que chez les travailleurs nés au Canada, cette proportion est de (47,2 %).

Les travailleurs les moins scolarisés se regroupent principalement dans les types de professions manuelles (58,5 % et 40,2 % s'ils ont complété le primaire ou le secondaire, respectivement), alors que 79,9 % de ceux qui ont un diplôme universitaire exercent des professions non manuelles.

Les ouvriers qualifiés (70,6 %) de même que le personnel et les ouvriers non qualifiés ou les manœuvres (60,3 %) regroupent en proportion très importante des professions de type manuel. Cependant, les cadres supérieurs et intermédiaires présentent aussi une proportion de 13,5 % de travailleurs dans cette catégorie de professions.

De façon plus globale, le tableau 2.4 montre qu'une proportion faible, mais non nulle, de cadres supérieurs et intermédiaires, semi-professionnels et techniciens ou personnel de bureau, occupent des emplois dit «manuels». Cela s'explique d'une part, par la présence chez les cadres des travailleurs de type « Exploitants agricoles ou gestionnaires d'exploitation agricole ». Ceux qui sont cadres « et » manuels comptent très majoritairement des membres de cette catégorie. De

[77] Voir le tableau 11 de la section 5 du rapport Annexe.

même, une proportion très importante du personnel de bureau dont la profession est de type manuel, appartient au groupe « Expéditeurs et réceptionnaires ». Enfin, la catégorie des semi-professionnels et des techniciens est un peu moins homogène que les deux précédentes. Mais on y trouve principalement des techniciens mécaniciens d'instruments industriels, des ambulanciers ou du personnel paramédical ou encore, des membres des forces armées.

Tableau 2.4 : Type de profession selon la catégorie professionnelle, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008

	Manuel	*Non manuels*	*Mixtes*
Cadres supérieurs et intermédiaires	13,5 †	80,9	5,6 †
Professionnels	—	97,7	2,3 ††
Semi professionnels et techniciens	2,5 †	46,6	50,9
Contremaîtres et cadres de premier niveau	0	55,2	44,8
Personnel de bureau	3,9 †	91,4	4,7 †
Ouvriers qualifiés	70,9	—	29,1
Personnel et ouvriers non qualifiés et manœuvres	60,3	3,8 †	35,9
Total	26,8	48,0	25,3

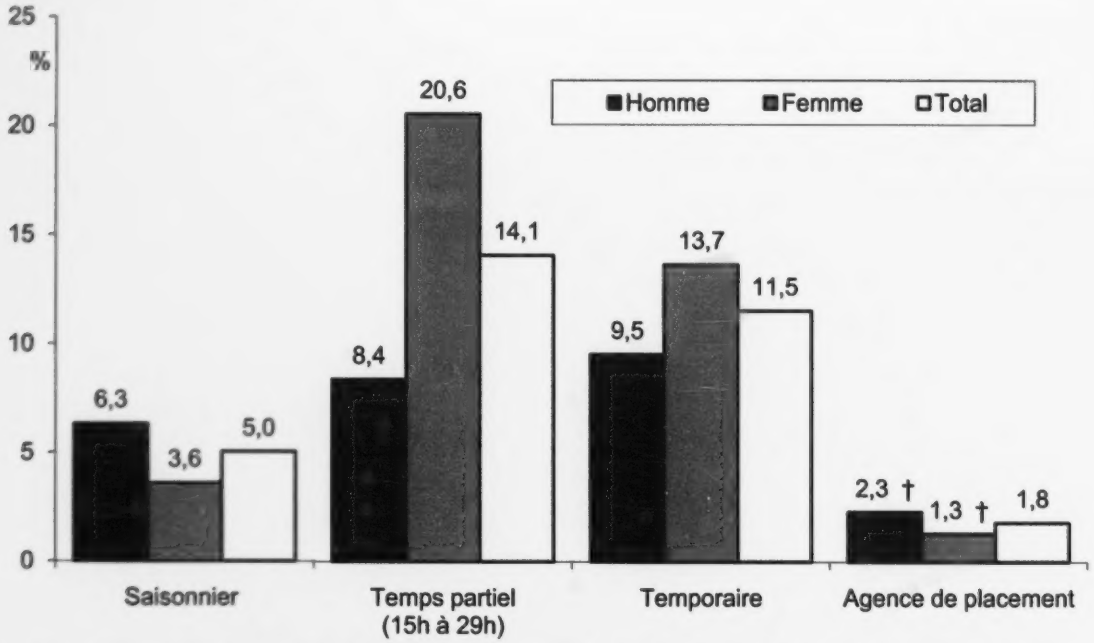
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
† : Coefficient de variation entre 15 % et 25 %, interpréter avec prudence
†† : Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement
— : Données trop restreintes pour être divulguées
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité au travail, 2007-2008*

Concernant les revenus, les travailleurs qui gagnent moins de 20 000 $ se trouvent en plus grande proportion chez les personnes ayant une profession de type mixte (45,2 %). À l'autre bout de l'échelle de revenu d'emploi, les travailleurs des professions non manuelles sont ceux qui gagnent les plus hauts revenus ; ils représentent 65,5 % de ceux qui gagnent de 60 000 $ à 99 999 $ et 82,2 % de ceux qui gagnent 100 000 $ ou plus.

2.3.2.6 Emploi saisonnier ou à l'année

L'EQCOTESST permet d'évaluer à 5,0 % la proportion de travailleurs qui occupent un emploi saisonnier au Québec à titre d'emploi principal (figure 2.7). Cela représente environ 180 000 personnes. En raison de la rareté relative de cette caractéristique dans la population étudiée, la marge d'erreur associée à cette statistique est élevée dans les analyses de sous-populations spécifiques. Ainsi, les résultats présentés ici sont ceux qui sont les plus fiables.

Figure 2.7 : Conditions d'emploi selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008



* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine
Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % à l'exception des agences de placement.
† : Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité au travail, 2007-2008.*

Les données de l'enquête indiquent malgré tout que la part des hommes qui occupent un emploi saisonnier est plus élevée que celle des femmes (6,3 % vs 3,6 %). De même, les travailleurs âgés de 55 ans ou plus ont des taux d'emploi saisonnier supérieurs à la moyenne (7,7 %)[78]. Ce type d'emploi paraît être associé négativement au niveau de scolarité des travailleurs. Ainsi, ceux qui n'ont pas de diplôme supérieur au niveau primaire ont des taux d'emploi saisonnier de 12,0 %, ce qui est plus élevé que ceux qui ont complété un niveau de scolarité plus élevé.

Sur le plan géographique, les zones rurales présentent des taux d'emploi saisonnier supérieurs à la moyenne (8,8 %).

La catégorie des travailleurs autonomes se distingue également par des taux d'emploi saisonnier proportionnellement plus élevés (8,0 %) que ceux des salariés syndiqués (5,3 %), et non syndiqués (4,8 %).

Pour ce qui est des regroupements de secteurs d'activité économique, on remarque que le regroupement des industries primaires, d'utilité publique et de la construction affiche un taux d'emploi saisonnier relativement important (17,0 %). En outre, les travailleurs des professions de type manuel occupent plus souvent des emplois saisonniers (10,2 %).

[78] Voir le tableau 13 de la section 5 du rapport Annexe.

2.3.2.7 Emploi à temps plein et à temps partiel

Environ 503 000 travailleurs québécois occupent leur emploi principal à temps partiel (c.-à-d. de 15 heures à 29 heures par semaine) selon les résultats de l'EQCOTESST[79]. Ce nombre représente 14,1 % de l'ensemble des personnes en emploi (figure 2.7).

Les femmes occupent des emplois à temps partiel dans une proportion largement supérieure (20,6 %) à celle des hommes (8,4 %). Près de la moitié des jeunes de 15 à 24 ans (47,9 %) travaillent à temps partiel. C'est également le cas pour 16,9 % des travailleurs de 55 ans ou plus.

On observe en outre des proportions d'emploi à temps partiel relativement élevés dans les petites entreprises ; 18,6 % des personnes travaillent dans des entreprises d'un seul employé, 17,0 % dans des entreprises dont la taille varie de 2 à 20 employés et 17,1 % dans celles qui remploient de 21 à 50 personnes.

Le secteur d'activité économique est un déterminant important de l'incidence du travail à temps partiel. Quatre regroupements comptent au moins 20 % d'emplois à temps partiel. Il s'agit de l'hébergement, de la restauration, des services personnels et aux organisations, et des arts et spectacles (28,0 %), du commerce (21,8 %), des soins de santé et de l'assistance sociale (21,1 %) ainsi que de l'enseignement (19,7 %).

En ce qui concerne les catégories professionnelles, le groupe du personnel et des ouvriers non qualifiés et des manœuvres se détache nettement des autres avec un pourcentage d'emploi à temps partiel de 22,5 %.

Signalons enfin que plus de la moitié (52,7 %) des travailleurs qui gagnent moins de 20 000 $ par année occupent un emploi à temps partiel. En contrepartie, il est surtout remarquable que 47,3 % des personnes qui gagnent moins de 20 000 $ travaillent à temps plein. Dans la même perspective, 70,4 % des travailleurs dont le revenu du ménage est inférieur à 20 000 $ occupent un emploi à temps plein.

2.3.2.8 Emplois permanents et temporaires

Un peu plus de 350 000 salariés occupent un emploi temporaire à titre d'emploi principal, ce qui équivaut à 11,5 % des salariés au Québec (figure 2.7)[80]. Le travail pour le compte d'agences de placement est également une des facettes du travail temporaire[81]. Si l'on additionne les pourcentages respectifs de ces deux réalités, ont obtient 13,3 % des travailleurs qui font du travail temporaire d'une façon ou d'une autre.

Les résultats de l'enquête indiquent que les femmes occupent des emplois temporaires en plus grande proportion que les hommes (13,7 % comparativement à 9,5 %). En outre, près du tiers (30,5 %) des jeunes salariés (15 à 24 ans) ont des emplois de nature temporaire.

---

[79] Voir le tableau 14 de la section 5 du rapport Annexe.

[80] Voir le tableau 15 de la section 5 du rapport Annexe.

[81] Notre enquête évalue que le nombre de personnes ayant obtenu leur emploi par une agence de placement se chiffre à 55 000 individus. Le nombre de salariés estimé est trop petit pour permettre une analyse plus fine de leurs caractéristiques. Voir le tableau 16 de la section 5 du rapport Annexe.

Les résultats de l'EQCOTESST révèlent en outre que la proportion des salariés occupant un emploi temporaire est passablement plus élevée dans le secteur public ou parapublic (18,2 %) que dans les autres secteurs (9,0 %).

La fréquence de l'emploi temporaire est largement supérieure à la moyenne dans les secteurs de l'enseignement (29,2 %) ainsi que dans celui de l'hébergement, de la restauration, des services personnels et aux organisations, et des arts et spectacles (19,5 %). Les professionnels y occupent des postes temporaires dans 16,6 % des cas. Cette proportion relativement élevée est également liée à la forte prévalence des taux d'emploi temporaire dans le secteur de l'enseignement.

On constate aussi que les salariés syndiqués occupent des emplois temporaires en plus forte proportion (14,1 %) que les non-syndiqués (11,9 %). Les proportions élevées d'emploi temporaire dans des secteurs fortement syndiqués, comme l'enseignement (29,2 %), la santé et les services d'assistance sociale (13,4 %) ainsi que dans le groupe de l'industrie primaire, de la construction et des utilités publiques (13,8 %), contribuent probablement à ce phénomène.

Finalement, les données de l'enquête montrent une relation inverse entre la proportion d'emplois temporaires et le revenu d'emploi des salariés. Ceux qui gagnent moins de 20 000 $ par année occupent des emplois temporaires en plus grande proportion (28,0 %) que ceux des autres catégories de revenu.

Enfin, les deux caractéristiques d'emploi dont il vient d'être question ont été combinées : le fait de travailler à temps plein ou à temps partiel dans un emploi permanent ou un emploi temporaire (tableau 2.5). On observe que 4,3 % des salariés sont à la fois temporaires et à temps partiel et qu'au total un salarié sur cinq (21,6 %) n'occupe pas un emploi permanent à temps plein.

Tableau 2.5 : Travail à temps plein ou à temps partiel selon le statut d'emploi, salariés*de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008

	Temps partiel 15 à 29 heures	*Temps plein 30 heures et +*
Emploi permanent	10,1	78,4
Emploi temporaire	4,3	7,2

* Ensemble des travailleurs, excluant les autonomes, en emploi depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité au travail, 2007-2008*

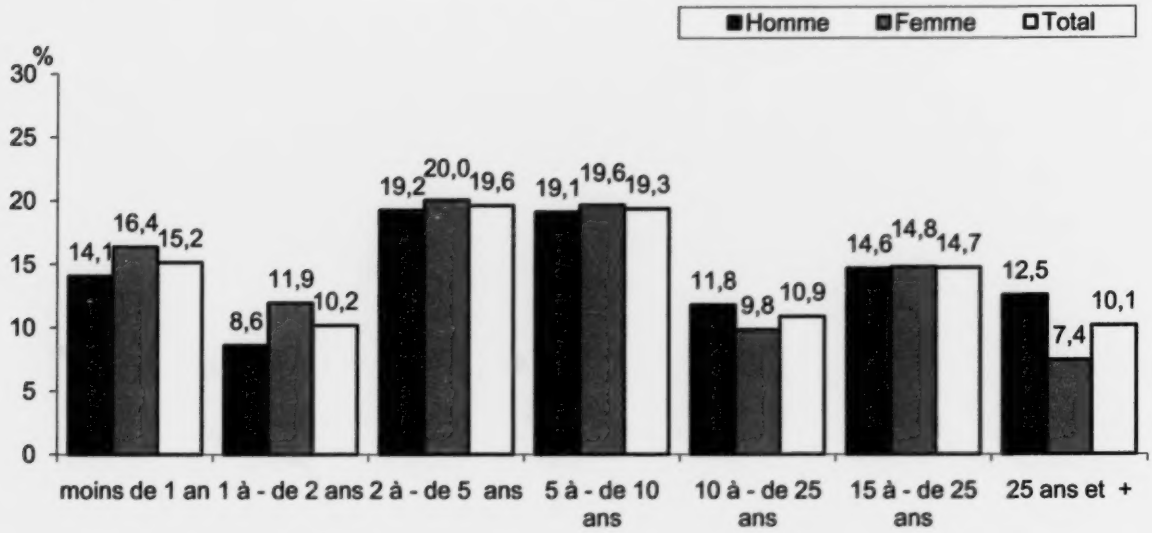
2.3.2.9 Ancienneté dans l'emploi principal

D'après l'EQCOTESST, 45,0 % des travailleurs occupent leur emploi actuel depuis moins de cinq années et 64,3 % depuis moins de 10 ans (figure 2.8). Seulement 10,1 % des travailleurs ont 25 années d'ancienneté ou plus. Ces résultats suggèrent que la mobilité est un phénomène répandu chez les travailleurs.

Près de la moitié (48,3 %) des femmes ont moins de cinq ans d'ancienneté dans leur emploi, une proportion sensiblement plus élevée que chez les hommes (41,9 %). À peine 7,4 % des femmes

occupent leur emploi principal depuis 25 ans ou plus, ce qui est moins que chez les hommes (12,5 %).

Figure 2.8 : Ancienneté dans l'emploi principal selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008



* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine
Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité au travail, 2007-2008*

La proportion des travailleurs ayant moins de cinq années d'ancienneté[82] est très forte chez les 15 à 24 ans (96,2 %). Chez les 55 ans ou plus, cette proportion se situe tout de même à 18,1 %. D'ailleurs, dans ce groupe de travailleurs de 55 ans ou plus, on ne relève que 27,5 % des effectifs qui occupent leur emploi depuis 25 ans ou plus et même 50,5 % depuis 15 ans ou plus. Cela suggère une mobilité de la main-d'œuvre à tous les âges, quoiqu'elle semble diminuer avec l'âge.

C'est dans les petites et moyennes entreprises qu'on trouve les plus grandes proportions d'employés ayant moins de cinq ans d'ancienneté : 56,5 % dans les entreprises de 21 à 50 employés, 49,3 % dans celles de 2 à 20 employés et 48,6 % dans celles de 51 à 199 employés.

Les salariés non syndiqués ont généralement moins d'ancienneté que les syndiqués et les travailleurs à leur compte. Plus de la moitié (57,3 %) des non-syndiqués ont moins de cinq années d'ancienneté et à peine 5,3 % d'entre eux occupent leur emploi depuis 25 ans ou plus.

Dans les secteurs autres que le public ou le parapublic, près de la moitié (48,5 %) des travailleurs ont moins de cinq années d'ancienneté. La proportion n'y est qu'un peu plus du tiers (33,8 %)

[82] Voir les tableaux 18 a et 18 b à la section 5 du rapport Annexe.

dans le secteur public ou parapublic. La faible représentation des jeunes travailleurs dans ce secteur pourrait être un des facteurs explicatifs de cette situation.

Les résultats par secteur d'activité économique montrent que les regroupements des secteurs de l'hébergement, de la restauration, des services personnels et aux organisations, et des arts et spectacles de même que celui du commerce comptent une proportion nettement plus élevée de travailleurs dont l'ancienneté est inférieure à cinq ans. Les fréquences sont respectivement de 60,4 % et 56,4 % dans ces deux regroupements. Quant aux catégories professionnelles, c'est parmi le personnel et les ouvriers non qualifiés et les manœuvres ainsi que les ouvriers qualifiés qu'on observe les plus forts pourcentages de travailleurs avec moins de cinq années d'ancienneté (54,0 % et 49,6 %).

Dans les tranches de revenus de travail les plus faibles, la fréquence des travailleurs à ancienneté réduite est considérable : il y a, en effet, 73,7 % de travailleurs ayant moins de cinq années d'ancienneté dans la classe de revenu de moins 20 000 $ et 48,8 % dans celle de 20 000 $ à 39 999 $.

2.4 Conditions de travail

Dans cette section nous décrirons les conditions de travail qui ont été abordées par l'EQCOTESST : la rémunération, les horaires et heures de travail, les congés, les assurances et le régime de retraite, les conditions associées à la conciliation travail et vie personnelle ainsi que la précarité et l'insécurité d'emploi. De même que pour la section précédente, seuls les résultats de l'EQCOTESST sont présentés ici, les comparaisons avec d'autres enquêtes, lorsque c'est possible de le faire, apparaissent dans la discussion.

2.4.1 Rémunération à l'emploi principal

2.4.1.1 Rémunération fixe ou variable

On estime que 460 000 salariés (15,1 % du total), ont une rémunération variable pour leur emploi principal, c'est-à-dire une rémunération qui est susceptible de changer à chaque paie en fonction de différents facteurs (figure 2.9)[83].

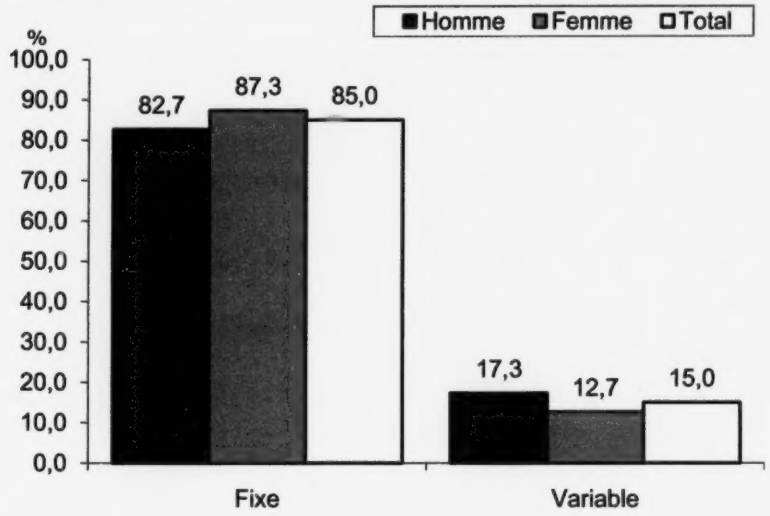
La principale cause de fluctuation de la rémunération est de loin l'irrégularité du nombre d'heures travaillées au taux régulier que l'on trouve chez 44,3 % des travailleurs à rémunération variable. Le tableau 2.6 dresse l'inventaire des situations documentées dans l'enquête. Le travail à la commission est la deuxième cause la plus courante d'instabilité des salaires (17,0 %), suivi par le travail à pourboire et le travail au rendement ou à la pièce (9,1 % et 7,7 %). Les autres raisons représentent ensemble 21,9 % des causes rapportées pour expliquer la variabilité des revenus des salariés et comportent des marges d'erreur trop grandes pour qu'elles puissent être analysées individuellement.

Les hommes ont indiqué avoir une rémunération variable en plus grande proportion que les femmes. Les fréquences sont en effet de 17,3 % pour les premiers et de 12,7 % pour les secondes (données non présentées). Les jeunes travailleurs (15 à 24 ans) et les plus âgés (55 ans ou plus)

[83] Voir le tableau 19 de la section 5 du rapport Annexe.

ont, en plus grande proportion, signalé une rémunération variable. Les proportions s'élèvent respectivement à 21,6 % et 16,6 % dans ces groupes d'âge comparativement à 15,1 % pour l'ensemble des travailleurs (données non présentées).

Figure 2.9 : Type de rémunération selon le sexe, travailleurs*de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008



* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine
Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité au travail, 2007-2008*

La fréquence de la rémunération variable chez les travailleurs est en relation inverse avec leur niveau de scolarité. Elle se situe à 21,9 % pour les travailleurs ayant complété, au plus, le niveau primaire pour chuter à 11,3 % chez ceux qui sont de niveau universitaire.

L'incidence de la rémunération variable est aussi plus élevée dans les PME. Dans les trois classes de taille d'entreprises entre deux à 199 employés, on observe des proportions d'emplois à rémunération variable de 16,5 % à 19,1 %.

Les salariés non syndiqués reçoivent plus souvent (18,2 %) une rémunération variable que ceux qui sont syndiqués (12,3 %). La rémunération variable est plus fréquente dans les secteurs autres que publics (17,3 %) que dans le secteur public ou parapublic (9,4 %).

Le groupe professionnel « personnel et ouvriers non qualifiés et manœuvre » est dans une classe à part en ce qui a trait à la fréquence de la rémunération variable. En effet, le quart des travailleurs de cette catégorie professionnelle a déclaré recevoir une rémunération variable, comparativement à 15,1 % pour l'ensemble des travailleurs.

Signalons enfin que les proportions les plus élevées de travailleurs à rémunération variable se situent aux deux extrêmes de l'échelle des revenus de travail. En effet, 23,5 % des travailleurs qui gagnent moins de 20 000 $ par année ont une rémunération variable. Chez ceux dont le revenu de travail est de 100 000 $ ou plus, le tiers a cette forme de rémunération.

Tableau 2.6 : Mentions expliquant les salaires variables, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008.

Explications d'un salaire variable	*Proportion*
Irrégularité nombre d'heures travaillées	44,3
Commission	17,0
Pourboire	9,1 †
Rendement à la pièce	7,7 †
Selon les tâches	5,0 †
Mérite	4,2 †
Bonus	3,6 †
Actes	3,4 ††
Kilométrage	3,0 ††
Nombre ou ampleur contrats	1,7 ††
Prime de jour ou de soir ou de fin de semaine	1,0 ††

* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
† : Coefficient de variation entre 15 % et 25 %, interpréter avec prudence
†† : Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité au travail, 2007-2008*

2.4.1.2 Revenu brut relié à l'emploi principal

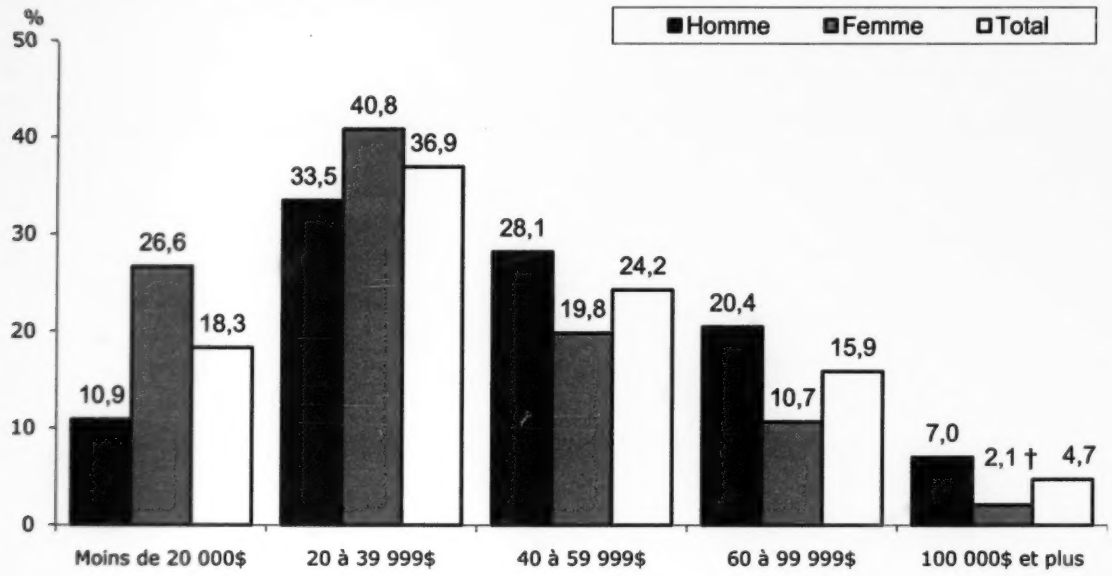
La courbe de répartition des travailleurs par classe de revenus de travail présente un pic dans la catégorie des gains annuels de travail de 20 000 $ à 39 999 $: 36,9 % des travailleurs se trouvent en effet, dans cette tranche de revenu (figure 2.10). La classe des revenus d'emploi inférieurs à 20 000 $ rassemble pour sa part 18,3 % des travailleurs, soit plus de 650 000 personnes. Cependant, on trouve plus d'une femme sur quatre dans cette dernière catégorie, alors qu'il y a à peine plus d'un homme sur 10 avec un revenu de moins de 20 000 $.

Certaines catégories de travailleurs sont davantage concentrées dans la classe inférieure des revenus d'emploi[84]. C'est le cas des jeunes de 15 à 24 ans qui y sont présents dans une proportion de 60,5 % et des travailleurs n'ayant terminé que le niveau de scolarité primaire ou secondaire (respectivement 27,7 % et 26,0 %).

Les travailleurs d'entreprises de moins de 50 employés se trouvent également dans la classe de revenu d'emploi la plus faible dans des proportions de 32,2 % (entreprises d'un seul employé), 26,0 % (entreprises de deux travailleurs à 20 travailleurs) et 27,3 % (entreprises de 21 à 50 travailleurs).

[84] Voir le tableau 20 de la section 5 du rapport Annexe.

Figure 2.10 : Classe de revenu annuel brut de l'emploi principal selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008



* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine
Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %.
† : Coefficient de variation entre 15 % et 25 %, interpréter avec prudence
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité au travail, 2007-2008*

Les travailleurs du regroupement des secteurs de l'hébergement, de la restauration, des services personnels et aux organisations, et des arts et spectacles ainsi que ceux du commerce comptent également des parts élevées des effectifs totaux dans cette classe de revenus d'emploi (49,2 % et 37,6 % respectivement). Le personnel et les ouvriers non qualifiés et manœuvres sont aussi relativement nombreux (38,3 %) dans la classe inférieure des revenus.

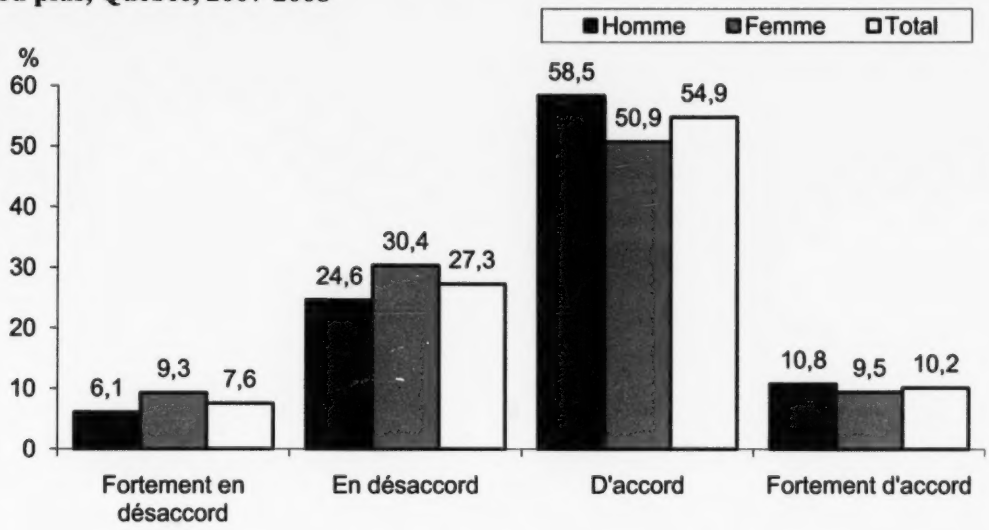
2.4.1.3 Satisfaction par rapport au revenu de travail

Les travailleurs estiment que leur rémunération est satisfaisante dans une proportion de 65,1 % (figure 2.11). Il y a en effet 34,9 % de travailleurs qui ont déclaré qu'ils étaient fortement en désaccord (7,6 %) ou en désaccord (27,3 %) avec l'idée que leur revenu d'emploi était satisfaisant.

Le niveau de salaire est la variable qui influence le plus le taux de satisfaction des travailleurs en cette matière[85]. Ainsi, 50,8 % (13,3 % + 37,5 %) de ceux qui gagnent moins de 20 000 $ et 43,4 % (9,8 % + 33,6 %) de ceux qui ont des revenus de travail entre 20 000 $ et 39 999 $ se sont dits insatisfaits de leur rémunération. Les proportions correspondantes chutent rapidement dans les tranches de revenus plus élevés.

[85] Voir le tableau 21 de la section 5 du rapport Annexe.

Figure 2.11 : Degré de satisfaction de la rémunération selon le sexe, travailleurs*de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008



* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine
Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité au travail, 2007-2008*

Quand on analyse les taux de satisfaction par rapport au revenu de travail sous l'angle des autres caractéristiques des populations étudiées, on constate d'abord une différence assez marquée entre le taux d'insatisfaction exprimé par les femmes (39,7 % = 9,3 % + 30,4 %) comparativement à celui des hommes (30,7 % = 6,1 % + 24,6 %). On observe aussi un écart sensible entre les taux d'insatisfaction déclarés par les travailleurs nés à l'extérieur du Canada (42,0 % = 8,5 % + 33,5 %) et ceux qui sont nés au Canada (34,0 % = 7,5 % + 26,5 %).

Parmi les regroupements de secteurs d'activité économique, celui de l'hébergement, de la restauration, des services personnels et aux organisations, et des arts et spectacles ainsi que celui de la santé et de l'assistance sociale affichent les plus forts taux d'insatisfaction par rapport aux salaires (41,3 % = 11,1 % + 30,2 % et 46,1 % = 10,2 % + 35,9 %). En outre, en regard des professions, c'est le groupe d'employés classés dans les occupations non qualifiées qui s'estime insatisfait en plus grande proportion (43,2 % = 9,9 % + 33,3 %).

2.4.1.4 Revenu des ménages et niveau de revenu

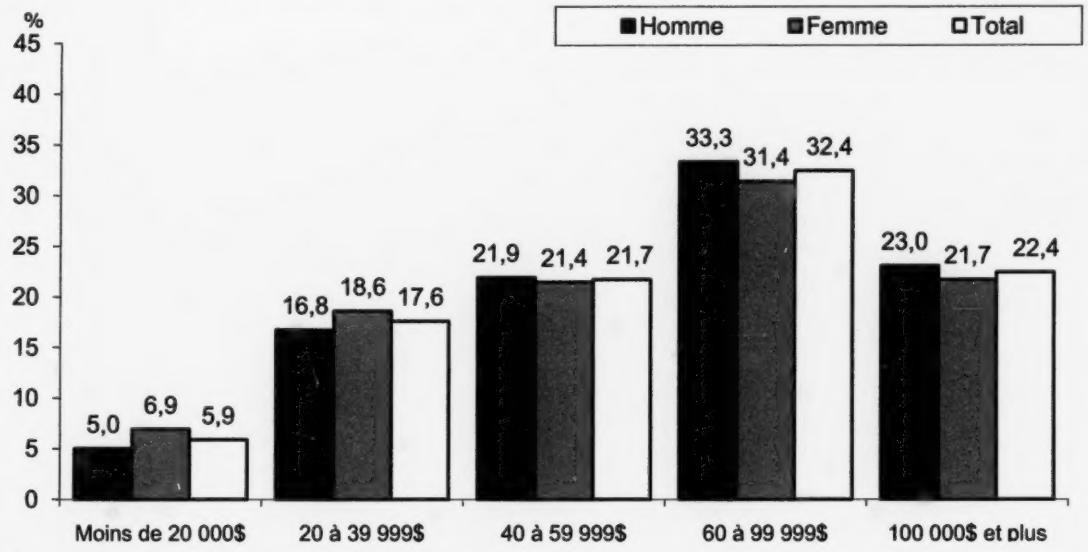
Alors que le revenu individuel regroupait la plus importante proportion des travailleurs dans la catégorie de ceux qui gagnent de 20 000 $ à 39 999 $, le revenu des ménages offre une autre perspective[86]. En effet, la plus grande proportion des travailleurs (32,4 %) se situe ici dans la catégorie de 60 000 $ à 99 999 $ (figure 2.12). Les résultats de l'enquête nous indiquent que 28,2 % de travailleurs procurent le seul revenu d'emploi de leur ménage[87]. On estime que 55,7 %

[86] Voir le tableau 22 de la section 5 du rapport Annexe.

[87] Voir le tableau 23 de la section 5 du rapport Annexe.

des travailleurs vivent dans un ménage comptant deux personnes qui travaillent au moins 15 heures par semaine et 16,1 % dans un ménage où il y a trois travailleurs ou plus.

Figure 2.12 : Classe de revenu du ménage selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008



* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine
Le test global du Khi-deux n'est pas statistiquement significatif au seuil de 5 %.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité au travail, 2007-2008*

Il n'y a pas de différence statistiquement significative entre les hommes et les femmes quant au niveau de revenu du ménage auquel ils appartiennent. Cependant, on trouve 15,1 % des plus jeunes travailleurs (15 à 24 ans) dans les ménages dont le revenu est moins de 20 000 $. Quoique entachée d'une certaine imprécision statistique, la proportion des travailleurs vivant au Canada depuis moins de cinq ans est assez importante (31,4 %) dans cette tranche de revenu du ménage. Les travailleurs ayant complété au plus le niveau de scolarité primaire vivent, à raison de 11,5 % dans les ménages les plus pauvres.

Le regroupement des secteurs de l'hébergement, de la restauration, des services personnels et aux organisations, et des arts et spectacles comporte de fortes proportions de travailleurs dont le revenu du ménage est moins de 20 000 $ (14,4 %) ou moins de 40 000 $ (26,6 %) mais de plus de 20 000 $. On retrouve dans ces deux mêmes catégories le personnel et les ouvriers non qualifiés ou les manœuvres (11,4 % et 25,9 % respectivement, dans chacune des tranches de revenu du ménage). Il n'est pas surprenant de constater que les travailleurs à plus faible revenu personnel se trouvent également dans ces deux catégories.

Tel que présenté au Chapitre 1, le « niveau de revenu » est établi en divisant la distribution de la population visée en quintiles selon le revenu du ménage. Il n'y a pas de différence statistiquement significative entre les hommes et les femmes. Or, ce n'est pas le cas de toutes les sous-populations considérées : ainsi, les jeunes sont à 35,5 % dans le niveau de revenu le plus

faible[88]. De même, on y retrouve les travailleurs vivant au Canada depuis moins de cinq ans (59,8 %), ceux qui ne parlent ni le français ni l'anglais à la maison (56,3 %) ou le français et une autre langue (29,5 %). Les travailleurs ayant complété au plus le niveau de scolarité primaire sont, à raison de 38,5 % dans le niveau de très faible revenu des ménages.

Près du tiers des travailleurs appartenant à une entreprise à un seul employé est également dans le niveau de très faible revenu (31,6 %).

Le regroupement des secteurs de l'hébergement, de la restauration, des services personnels et aux organisations, et des arts et spectacles ainsi que celui du commerce regroupent de fortes proportions de travailleurs dans cette même catégorie des revenus les plus faibles (37,9 % et 26,9 %, respectivement). On y trouve aussi le personnel et les ouvriers non qualifiés ou les manœuvres (32,1 %) et les travailleurs qui exercent une profession de type manuel (28,6 %).

2.4.2 *Horaires et heures de travail dans l'emploi principal*

2.4.2.1 Nombre d'heures hebdomadaires pour l'emploi principal

Près des deux tiers des travailleurs visés par l'enquête (64,7 % = 33,6 % + 31,1 %) effectuent habituellement de 30 à 40 heures par semaine à leur emploi principal (figure 2.13). On observe également que plus d'un travailleur sur cinq (21,1 %) a des semaines de travail habituelles d'une durée relativement longue, soit de plus de 40 heures. On a déjà noté que 14,1 % des travailleurs ont des emplois à temps partiel, soit d'une durée variant de 15 heures à 29 heures par semaine.

La situation des heures de travail diffère sensiblement selon le sexe. Un peu moins de la moitié des femmes (45,7 %) travaille habituellement de 30 à 39 heures par semaine. La proportion correspondante n'est que de 23,0 % chez les hommes. On ne retrouve que 11,8 % des femmes dans la catégorie de ceux qui travaillent plus de 40 heures par semaine, comparativement à 29,3 % des hommes.

Les travailleurs de niveau universitaire sont en proportion relativement importante (24,1 %) dans des emplois requérant plus de 40 heures par semaine[89]. C'est aussi le cas des travailleurs ayant complété au plus la scolarité de niveau primaire qui sont plus du quart (27,5 %) à avoir de longues heures de travail hebdomadaires.

C'est dans les petites entreprises que l'on observe la proportion la plus élevée de personnes qui travaillent plus de 40 heures par semaine : elle se chiffre à 35,6 % dans les entreprises à employé unique et à 25,1 % dans celles de deux à 20 employés.

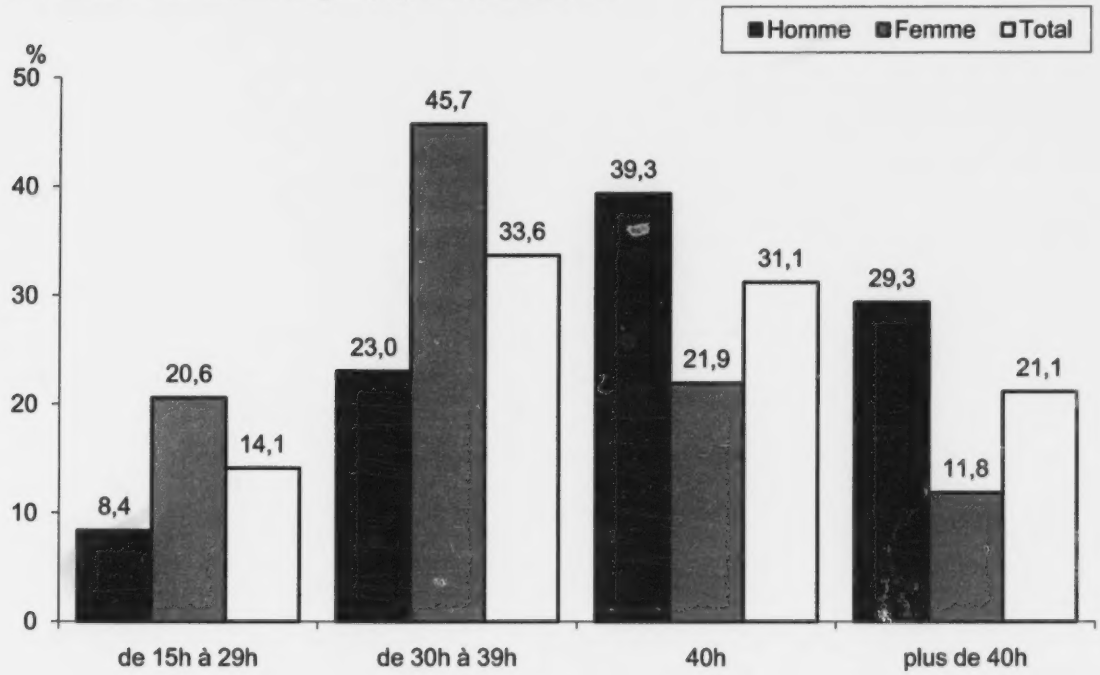
Les travailleurs autonomes ont plus souvent de longues heures de travail que les salariés. Ils sont en effet 46,3 % à travailler habituellement plus de 40 heures par semaine comparativement à 16,6 % des salariés non syndiqués et à 10,2 % des syndiqués. De même, on trouve dans les secteurs autres que public une part plus élevée de travailleurs dans des emplois nécessitant plus de 40 heures de travail (23,7 %) que dans le secteur public ou parapublic (13,8 %).

---

[88] Voir le tableau 24 de la section 5 du rapport Annexe.

[89] Voir le tableau 25 de la section 5 du rapport Annexe.

Figure 2.13 : Durée habituelle de la semaine de travail de l'emploi principal selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008



* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine
Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité au travail, 2007-2008*

Dans les industries productrices de biens, composées des secteurs des industries primaires, de l'utilité publique et de la construction, des industries manufacturières et des services de réparations et d'entretien, la durée de la semaine de travail est plus longue que dans le secteur des services. Près du quart des effectifs (27,8 %) du premier groupe de secteurs d'activité économique travaille plus de 40 heures par semaine. Dans la catégorie regroupant les secteurs des services, la proportion correspondante est de 18,9 %. Les résultats par catégorie professionnelle montrent que les longues heures de travail hebdomadaires se trouvent en forte proportion chez les cadres supérieurs et intermédiaires (49,3 %) ainsi que chez les contremaîtres et cadres de premier niveau (33,9 %).

Les résultats sur les heures de travail habituelles selon le revenu d'emploi montrent que chez les travailleurs qui gagnent moins de 20 000 $ par année, plus de la moitié (52,7 %) travaillent moins de 30 heures par semaine. Chez les hauts revenus, c'est l'inverse : 59,8 % ont des durées de travail habituelles de plus de 40 heures.

2.4.2.2 Nombre d'heures hebdomadaires et cumul d'emploi

Plus de 250 000 travailleurs selon l'enquête occupent plus d'un emploi à la fois, ce qui correspond à 7,3 % de la main-d'œuvre[90]. Il n'y a pas de différence significative entre les hommes et les femmes.

La proportion de ceux qui cumulent plus d'un emploi est particulièrement importante chez les plus jeunes travailleurs (13,5 %), les travailleurs de l'enseignement (13,3 %), des soins de santé et assistance sociale (9,7 %) ainsi que chez les travailleurs autonomes (9,0 %). Parmi les catégories professionnelles, c'est celle des professionnels qui montre la plus haute proportion, avec 11,8 % des travailleurs.

Ce sont les travailleurs qui se trouvent dans la plus faible tranche de revenu qui se démarquent quant au cumul d'emploi. En effet, 11,3 % de ceux dont le revenu de travail est de moins de 20 000 $ ont plus d'un emploi.

Enfin, on observe que c'est dans le milieu rural que la proportion de travailleurs ayant plus d'un emploi est la plus forte, avec 9,7 % contre 6,5 % dans les zones urbaines.

De plus, parmi les travailleurs qui ont plus d'un emploi, 87,8 % en ont deux et 12, 2 % occupent trois emplois ou plus simultanément[91].

En reprenant l'ensemble des travailleurs ayant deux emplois ou plus, il est intéressant de voir comment ils se distinguent par le nombre d'heures de travail par semaine[92]. Plus de la moitié de ces travailleurs (54,3 %) font plus de 40 heures par semaine (figure 2.14). Rappelons que cette proportion n'était que de 21,1 % pour l'ensemble des travailleurs pris globalement, quel que soit le nombre d'emplois (voir section 2.4.2.1).

La proportion des hommes qui cumulent plus d'un emploi et qui travaillent plus de 40 heures par semaine est de 61,7 % alors que 45,3 % des femmes sont dans la même situation. Aussi, ces hommes travaillent plus d'heures en moyenne que les femmes ayant plus d'un emploi, et ce quel que soit le nombre d'heures total travaillées durant la semaine. Cela fait une différence moyenne d'environ sept heures entre les femmes et les hommes qui occupent plus d'un emploi et qui travaillent plus de 40 heures par semaine (tableau 2.7).

Alors que la catégorie des plus jeunes montre une proportion au-dessus de la moyenne relativement à ceux qui détiennent plus d'un emploi, cette même catégorie se démarque par une forte proportion du groupe faisant « moins » de 40 heures par semaine. Tandis que 45,7 % des travailleurs ayant plus d'un emploi font moins de 40 heures dans la population en général, chez les 15 à 24 ans qui détiennent plus d'un emploi, 62,3 % font moins de 40 heures. C'est le groupe d'âge des 45 à 54 ans qui ressort par la proportion de travailleurs faisant plus de 40 heures (62,2 %).

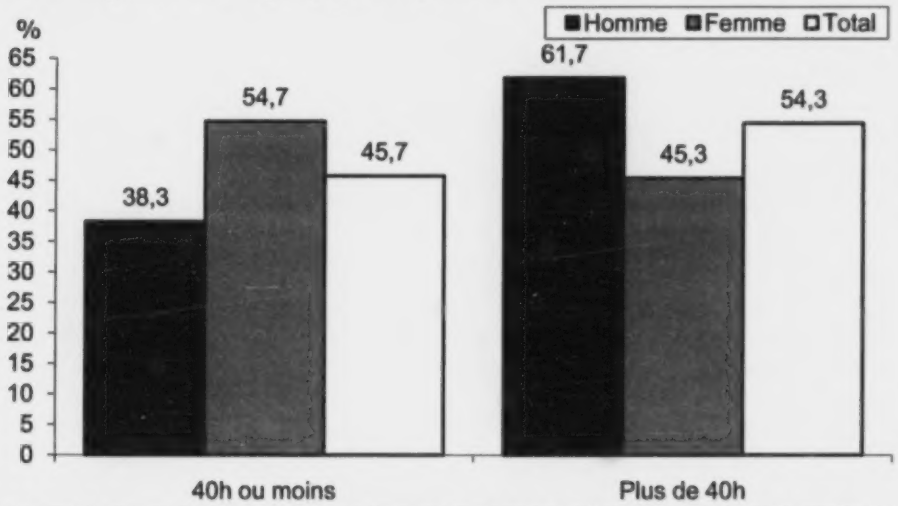
---

[90] Voir le tableau 26 de la section 5 du rapport Annexe.

[91] En regard du petit nombre d'observations, la valeur estimée du nombre de travailleurs cumulant trois emplois ou plus, et correspondant à environ 30 000 travailleurs au Québec, peut difficilement être scindée en des caractéristiques plus fines tel le sexe, l'âge ou d'autres facteurs étudiés dans ce chapitre. Voir le tableau 27 de la section 5 du rapport Annexe.

[92] Voir le tableau 28 de la section 5 du rapport Annexe.

Figure 2.14 : Tranches d'heures de travail selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus détenant plus d'un emploi, Québec, 2007-2008



* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine
Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité au travail, 2007-2008*

Alors que la catégorie des plus jeunes montre une proportion au-dessus de la moyenne relativement à ceux qui détiennent plus d'un emploi, cette même catégorie se démarque par une forte proportion du groupe faisant « moins » de 40 heures par semaine. Tandis que 45,7 % des travailleurs ayant plus d'un emploi font moins de 40 heures dans la population en général, chez les 15 à 24 ans qui détiennent plus d'un emploi, 62,3 % font moins de 40 heures. C'est le groupe d'âge des 45 à 54 ans qui ressort par la proportion de travailleurs faisant plus de 40 heures (62,2 %).

Tableau 2.7 : Durée moyenne d'heures de travail par semaine selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus détenant plus d'un emploi, Québec, 2007-2008

Sexe	*Durée moyenne d'heures de travail (nombre d'heures par semaine)*	
	40 heures ou moins	*Plus de 40 heures*
Hommes	32,1	57,0
Femmes	30,4	49,9

*En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité au travail, 2007-2008*

Les travailleurs autonomes se démarquent également par la proportion de 70,2 % d'entre eux qui travaillent plus de 40 heures par semaine. Dans les regroupements de secteurs d'activité économique, ce sont les employés des soins de santé et de l'assistance sociale ainsi que ceux du commerce qui consacrent plus de 40 heures à plus d'un emploi qui atteignent des proportions de 72,3 % et de 63,0 % alors que dans le regroupement de l'hébergement, de la restauration, des services personnels et aux organisations, et des arts et spectacles ce sont les personnes qui

travaillent moins de 40 heures qui ressortent, avec une proportion de 66,0 %. Cette proportion peut être reliée à celle des jeunes, comme on l'a vu ci-dessus. Les salariés non syndiqués sont aussi présents en proportion importante chez les personnes qui travaillent moins de 40 heures par semaine (60,2 %). C'est la catégorie professionnelle des cadres supérieurs et intermédiaires qui se démarque avec une proportion de 70,2 % qui exercent plus d'un emploi et qui font plus de 40 heures.

Ici, la catégorie des plus faibles revenus se démarque de toutes les autres. Alors que les travailleurs de ces dernières sont à majorité présents dans le groupe qui travaille plus de 40 heures (de 59 % à 85 %), 81, 2 % des travailleurs ayant plus d'un emploi et un revenu de moins de 20 000 $ font moins de 40 heures.

2.4.2.3 Satisfaction des travailleurs par rapport à la durée de la semaine de travail à l'emploi principal

Le taux de satisfaction des travailleurs par rapport à la durée de leur semaine de travail s'élève à 71,3 % (figure 2. 15). Par ailleurs, 21,4 % de ceux qui désirent du changement à cet égard, voudraient voir diminuer la durée de leur semaine de travail, tandis que 7,3 % souhaiteraient travailler plus d'heures.

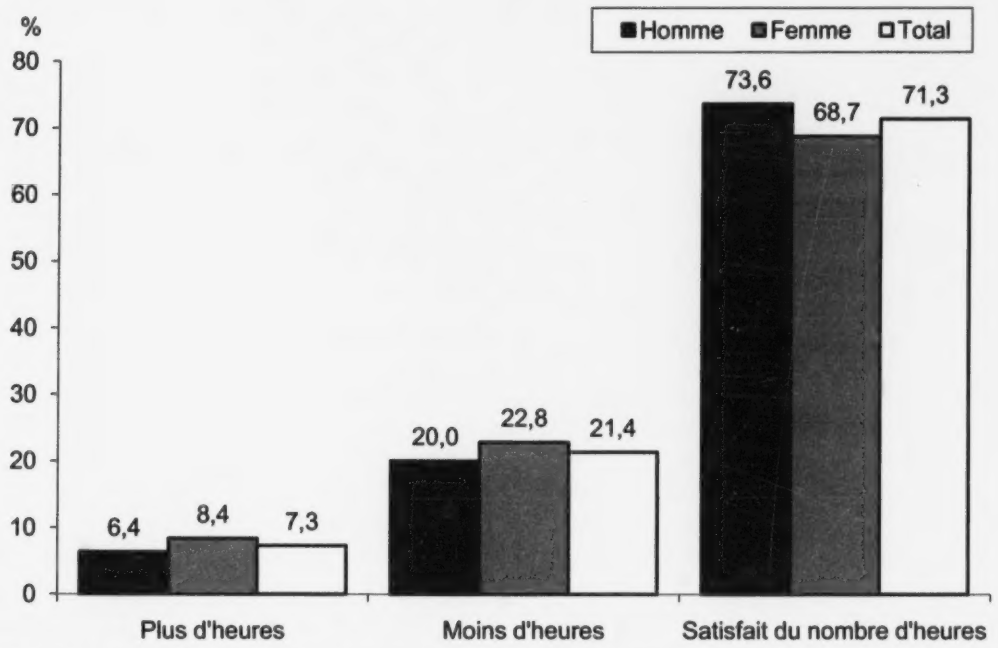
Les différences d'opinion sur cette question sont plutôt minces parmi les sous-populations étudiées[93]. Quelques cas particuliers méritent toutefois d'être soulignés. Les femmes sont en proportion plus nombreuses que les hommes à vouloir travailler moins d'heures (22,8 % vs 20 %). Les jeunes travailleurs affichent un taux de satisfaction sensiblement plus élevé que la moyenne, soit 85,0 % comparativement à 71,3 % pour l'ensemble des travailleurs. On note que ce sont les travailleurs ayant complété un diplôme universitaire qui ont exprimé en plus grande proportion (25,9 %) leur préférence pour une réduction de la semaine de travail.

Les travailleurs autonomes présentent aussi des particularités. Ils sont près du tiers (32,3 %) à vouloir travailler moins d'heures par semaine, comparativement à 21,4 % de l'ensemble des travailleurs. Les cadres supérieurs et intermédiaires et les professionnels se démarquent des travailleurs des autres professions à ce point de vue avec, respectivement 38,4 % et 26,9 % d'entre eux qui désirent alléger la durée du travail hebdomadaire.

Finalement, le niveau des revenus de travail des travailleurs semble relié à leur satisfaction par rapport à la durée du travail. Les travailleurs à faible revenu sont proportionnellement plus nombreux à vouloir travailler davantage d'heures par semaine. C'est le cas de 16,2 % de ceux qui gagnent un revenu annuel de moins de 20 000 $, comparativement à 7,3 % de l'ensemble des travailleurs. Par contre, près du tiers des travailleurs gagnant 60 000 $ et plus par année voudraient réduire leur semaine de travail.

[93] Voir le tableau 29 de la section 5 du rapport Annexe.

Figure 2.15 : Satisfaction vis-à-vis du nombre habituel d'heures de travail selon le sexe, travailleurs * de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008



*En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité au travail, 2007-2008.*

2.4.2.4 Types d'horaires de travail pour l'emploi principal

Dans l'ensemble, près de quatre travailleurs sur cinq (78,3 %) ont un emploi qui comporte un horaire régulier, caractérisé par les mêmes plages horaires d'une journée à l'autre[94]. Une proportion beaucoup plus faible de travailleurs (11,9 %) occupe un emploi dont l'horaire est rotatif, c'est-à-dire constitué de plages différentes selon les journées ou les semaines.

On compte également une proportion de 9,8 % des effectifs totaux dans les types d'horaires suivants :

- horaire brisé (plages horaires entrecoupées par des périodes d'inactivité autres que les repas ou les pauses)
- horaire sur appel (horaires établis lorsque le travailleur est appelé)
- autres types d'horaire (comprenant des combinaisons d'horaires parmi les précédents, des horaires variables : horaires déterminés en fonction des rendez-vous, des contrats, des clients ou des besoins ; ou enfin des cas « autres »).

Aucune différence significative ne ressort entre les hommes et les femmes en ce qui concerne le type d'horaires de travail. Les travailleurs de 15 à 24 ans présentent des horaires de travail

[94] Voir le tableau 30 de la section 5 du rapport Annexe.

sensiblement différents de ce portrait d'ensemble. Une part moins importante de jeunes travailleurs dispose d'un horaire régulier (68,4 %) et une plus forte proportion d'entre eux (21,4 %) un horaire rotatif.

Pour leur part, les travailleurs autonomes se caractérisent par une incidence plus élevée d'horaires brisés, sur appel et autres. Ces trois types d'horaires regroupent en effet 23,5 % des effectifs dans cette catégorie de travailleurs, comparativement à 9,8 % dans l'ensemble de la population étudiée.

2.4.2.5 Horaires réguliers et partie de la journée occupée à l'emploi principal

L'enquête montre que parmi les travailleurs qui ont un horaire de travail régulier, environ un sur cinq exerce ses activités à d'autres moments que le jour seulement[95]. De plus une proportion de 13,1 % de la main-d'œuvre travaille pendant au moins deux des trois plages au cours de la même journée de 24 heures et le reste (6,7 %) pratique son métier soit le soir, soit la nuit.

Certains groupes de travailleurs semblent davantage concentrés dans des emplois dont l'horaire régulier ne se limite pas aux plages horaires de jour ou les exclue totalement. C'est le cas de 44,2 % (16,3 % + 27,9 %) des jeunes, de 30,0 % (1,7 % + 28,3 %) des travailleurs autonomes, de 38,8 % (14,9 % + 23,9 %) des employés du regroupement des secteurs de l'hébergement, de la restauration, des services personnels et aux organisations, et des arts et spectacles, de 29,8 % (5,9 % + 23,9 %) des employés du commerce, de 36,1 % (14,6 % + 21,5 %) du personnel et des ouvriers non qualifiés et des manœuvres ainsi que de 40,8 % (11,8 % + 29,0 %) des travailleurs dont le revenu d'emploi est inférieur à 20 000 $ par année.

2.4.2.6 Travail les fins de semaine à l'emploi principal

Les travailleurs visés par l'EQCOTESST ont indiqué dans une proportion de 59,7 % qu'il leur arrivait de travailler le samedi ou le dimanche à leur emploi principal, avec ou sans rémunération, à la demande de leur employeur ou à leur initiative personnelle (figure 2.16)[96].

Les hommes sont en proportion plus nombreux à travailler la fin de semaine que les femmes (66,9 % vs 51,7 %). Les jeunes travailleurs sont particulièrement nombreux à travailler la fin de semaine (78,6 %). C'est aussi le cas pour les travailleurs ayant complété au plus la scolarité de niveau primaire (66,9 %).

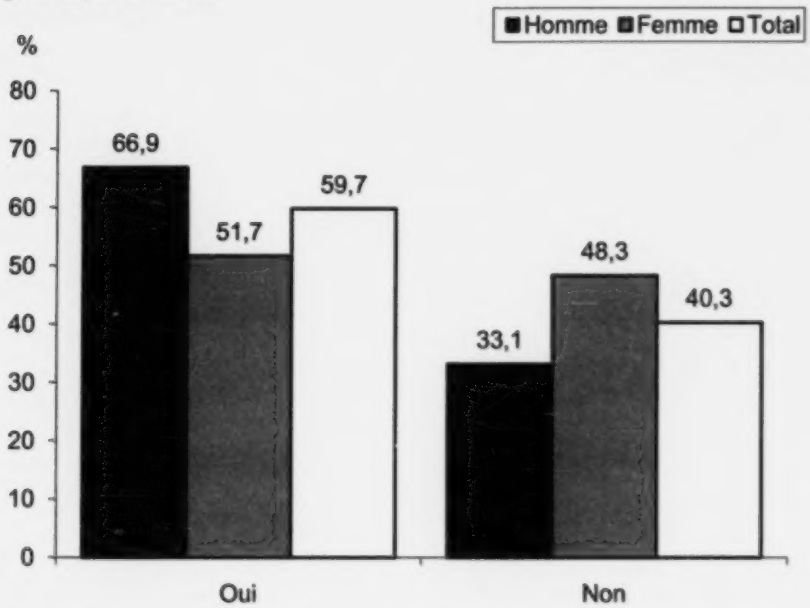
Le travail les fins de semaine touche trois travailleurs autonomes sur quatre et une forte proportion de ceux qui sont « seul employé » dans leur entreprise (70,0 %). Le phénomène se trouve aussi en forte proportion chez les cadres supérieurs et intermédiaires (71,7 %), les contremaîtres et cadres de premier niveau (69,5 %), les ouvriers qualifiés (69,3 %) et le personnel et les ouvriers non qualifiés et les manœuvres (66,8 %). Le travail durant la fin de semaine est, enfin, très répandu dans les regroupements de secteurs de l'hébergement, de la restauration, des services personnels et aux organisations, et des arts et spectacles (72,2 %), du commerce (70 %) et dans celui des industries primaires, d'utilité publique et de la construction (68,5 %).

---

[95] Voir le tableau 31 de la section 5 du rapport Annexe.

[96] Voir le tableau 32 de la section 5 du rapport Annexe.

Figure 2.16 : Travail de fin de semaine selon le sexe, travailleurs * de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008



* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine
Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité au travail, 2007-2008*

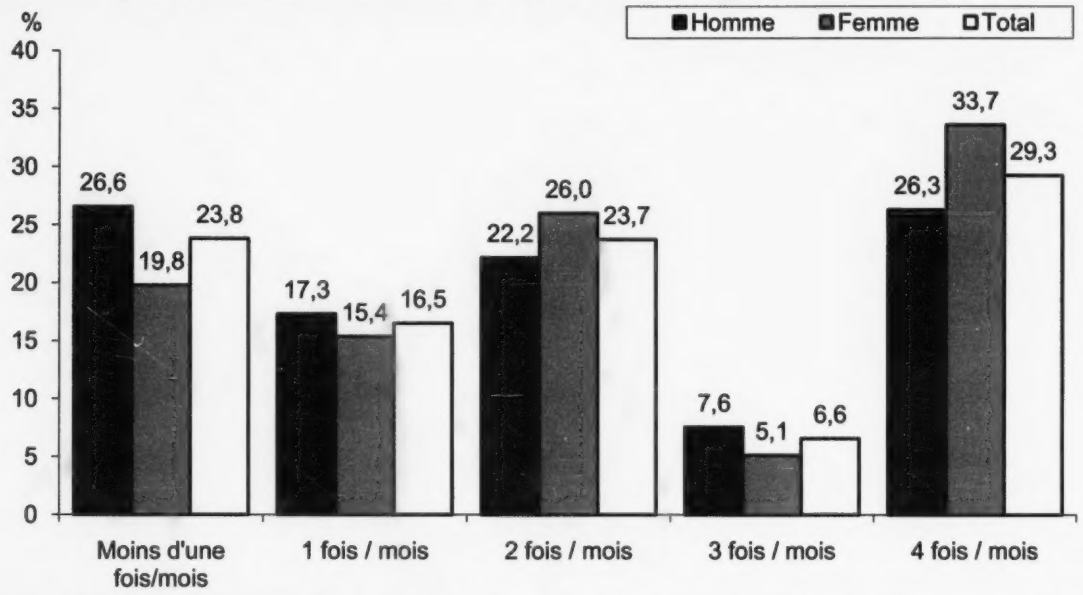
Les travailleurs dont le revenu d'emploi est inférieur à 20 000 $ par année et ceux qui gagnent 100 000 $ ou plus rapportent une incidence élevée de travail les fins de semaine (respectivement 73,0 % et 70,6 %).

Parmi les 59,7 % des travailleuses et travailleurs à qui il arrive de travailler la fin de semaine, cela se produisait moins d'une fin de semaine sur deux pour une proportion de 40,2 % d'entre eux (figure 2.17)[97] (catégories « Moins d'une fois par mois » et « Une fois par mois »). La part de ceux qui sont en poste pratiquement toutes les fins de semaine s'élève à 29,3 % (catégorie « Quatre fois par mois »).

Les femmes sont en proportion plus nombreuses à travailler toutes les fins de semaine que les hommes (33,7 % vs 26,3 %). Cette proportion est aussi plus élevé dans certains groupes de populations : les jeunes (63,7 %), ceux qui gagnent moins de 20 000 $ par année (60,6 %), le regroupement des secteurs de l'hébergement, de la restauration, des services personnels et aux organisations, et des arts et spectacles (62,8 %), le secteur du commerce (43,2 %), le personnel et les ouvriers non qualifiés et les manœuvres (41,0 %).

[97] Voir le tableau 33 de la section 5 du rapport Annexe.

Figure 2.17 : Nombre de fins de semaines travaillées par mois selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus qui déclarent travailler les fins de semaine, Québec, 2007-2008



* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine
Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité au travail, 2007-2008*

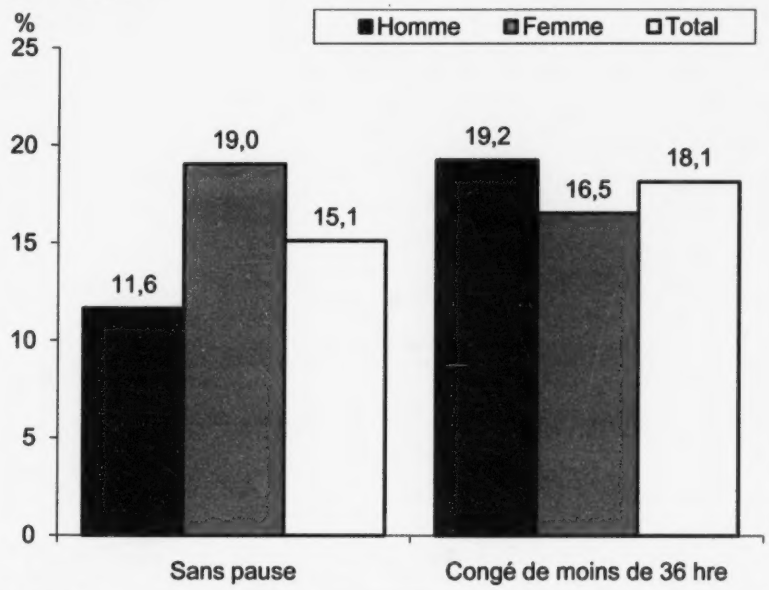
2.4.2.7 Droit à une pause au cours de la période de travail à l'emploi principal

La pause est une disposition largement répandue dans les milieux de travail[98]. En effet, plus de quatre travailleurs sur cinq (84,9 %) peuvent interrompre leur tâche pour prendre une pause en dehors de la plage horaire réservée au repas (figure 2.18). Notons que la question s'adressait aussi bien aux salariés qu'aux travailleurs autonomes et qu'elle ne spécifiait pas que la pause devait être payée.

Cette condition de travail est présente pour toutes les catégories de travailleurs dans une proportion d'au moins 78 %. Cependant, certaines populations sont désavantagées par rapport à d'autres ; il en est ainsi des femmes (19 % sans pause vs 11,6 % pour les hommes), des jeunes (21 %), des salariés non syndiqués (19,5 %), des travailleurs du regroupement des secteurs de l'hébergement, de la restauration, des services personnels et aux organisations, et des arts et spectacles (21 %) et finalement, des travailleurs qui retirent moins de 20 000 $ par année de leur emploi principal (22 %).

[98] Voir le tableau 34 de la section 5 du rapport Annexe.

Figure 2.18 : Personnes qui ont droit à une pause ou qui ont moins de 36 heures de congé hebdomadaire selon le sexe, travailleurs* ou salariés de 15 ans ou plus, Québec, 2007 - 2008**



* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine pour la variable « pause ».

** En emploi comme salarié, en excluant les travailleurs autonomes, depuis au moins 8 semaines à raison d'au moins 15 heures par semaine pour la variable «congé de moins de 36 heures».

Les différences observées sont statistiquement significatives au seuil de 5 % selon le test global du Khi-deux à l'exception du congé de moins de 36 heures

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité au travail, 2007-2008*

2.4.3 Congés, assurances et régime de retraite

2.4.3.1 Accès à un congé de 36 heures consécutives par semaine

Rappelons qu'on estime à 59,7 % la proportion de travailleurs à qui il arrive de travailler la fin de semaine (figure 2.16)[99]. Une forte proportion d'entre eux (81,9 %) dispose d'au moins 36 heures consécutives de congé par semaine, soit un repos hebdomadaire équivalent à au moins une journée et demie (figure 2.18)[100]. Il est important de mentionner que 18,1 % des salariés qui travaillent la fin de semaine sont dans l'impossibilité de prendre 36 heures consécutives de congé par semaine, soit une estimation de 386 000 salariés.

Certains groupes de salariés ont signalé dans une proportion relativement élevée être privés d'un congé hebdomadaire d'au moins une journée et demie. C'est le cas des salariés des entreprises à employé unique (31,1 %), des cadres supérieurs et intermédiaires (37,3 %), et des salariés du regroupement des industries primaires, d'utilité publique et de la construction (33,8 %).

[99] Voir section 2.4.2.6

[100] Voir le tableau 35 de la section 5 du rapport Annexe.

2.4.3.2 Nombre de jours de vacances payées par année

Environ 8,8 % des salariés visés n'auraient droit à aucune journée de vacances payées par année (figure 2.19)[101]. Il s'agit vraisemblablement de personnes qui n'avaient pas l'information pertinente sur ce sujet au moment de l'enquête. En effet, la Loi sur les normes du travail prévoit des jours de vacances même pour ceux qui n'ont pas accumulé un an de travail. Après un an, c'est deux semaines de vacances et après cinq ans, un salarié a droit à trois semaines[102].

Cette imprécision nous incite à considérer dans ce chapitre la réponse « Ne sait pas » comme valide. La fusion de ce choix de réponse à la réponse « 0 jour » fait croître à 16,3 % la proportion rapportée plus haut, soit plus d'un salarié sur six qui n'a pas de jour de vacance ou qui ignore son droit aux vacances[103]. Cela peut s'expliquer par un manque d'information ou par une incompréhension de la question posée, le salarié n'ayant pas encore pris ses vacances au moment de l'enquête, par exemple. Il n'est cependant pas possible d'exclure, parmi les éléments d'explications, des situations où les salariés n'ont réellement pas de vacances, même si cet état de fait est illégal.

Ainsi, parmi ceux qui n'ont pas de vacances ou qui ignorent s'ils y ont droit, on retrouve en proportion plus importante les salariés :

- âgés de 15 à 24 ans (50,8 %) ;
- qui ont une faible scolarité (26,3 %) ;
- qui travaillent dans le regroupement des secteurs de l'hébergement, de la restauration, des services personnels et aux organisations, et des arts et spectacles (34,5 %) ou dans celui de l'enseignement (32,4 %) ;
- qui sont dans la catégorie professionnelle personnel et ouvriers non qualifiés ou manœuvres (27,5 %) ;
- dont le type de profession est « mixte » (26 %) ;
- dont le revenu est de moins de 20 000 $ (47,7 %).

La répartition des salariés[104] dans les autres catégories de durée de vacances annuelles payées oscille entre 20,4 % et 24,3 % (figure 2.19)[105].

---

[101] Voir le tableau 36 a de la section 5 du rapport Annexe.

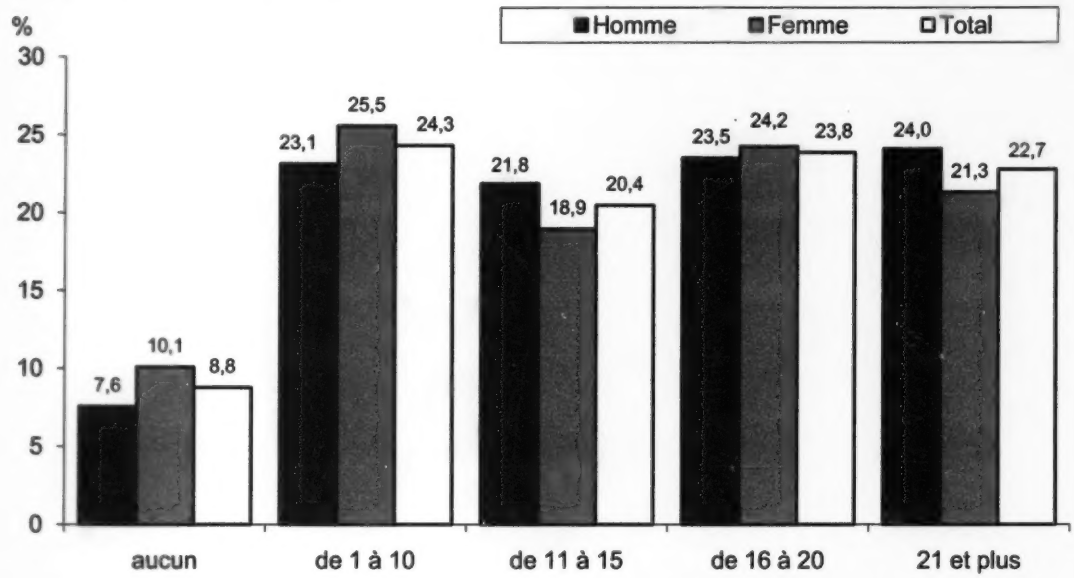
[102] Ceux qui sont exclus de cette norme sont les étudiants ou les stagiaires en période de formation ou d'intégration professionnelle et les étudiants qui travaillent dans un organisme sans but lucratif, les agents immobiliers entièrement rémunérés à commission et les courtiers ou conseillers en valeurs mobilières ou en produit financier entièrement rémunérés à commission. Un salarié qui, à la fin de l'année de référence, cumule moins d'un an de service continu a droit à un jour de vacances par mois. (Aux fins du calcul de la durée d'un congé annuel, la Commission des Normes du Travail utilise l'année de référence qui s'étend du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours).

[103] Le taux de non réponse passe alors de 8,5 % à 0,2 %. Voir le tableau 36 b à la section 5 du rapport Annexe.

[104] Les statistiques analysées dans la suite de cette section porteront sur des estimations obtenues par la même méthode que celle utilisée dans les autres sections, soit par la redistribution de la non réponse globale à travers les autres catégories. Cette approche permet d'avoir une vue d'ensemble de la distribution des vacances dans la population des salariés. Le lecteur curieux d'examiner les statistiques qui permettraient de mieux cerner la population des salariés ne connaissant pas leur droit est référé au tableau 36 b à la section 5 du rapport Annexe.

[105] Voir le tableau 36a à la section 5 du rapport Annexe.

Figure 2.19 : Nombre de jours de vacances payés par année selon le sexe, salariés* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008



*Ensemble des travailleurs, excluant les autonomes, en emploi depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité au travail, 2007-2008.*

Les femmes sont en proportion plus nombreuses que les hommes à avoir des vacances d'une durée variant de un à 10 jours (25,5 % vs 23,1 %). De plus, près d'un homme sur quatre (24 %) bénéficie de 21 jours ou plus de vacances, contrairement à 21,3 % chez les travailleuses.

La situation des jeunes salariés diffère sensiblement du portrait global. En effet, 47,9 % d'entre eux ont des vacances d'une durée variant de un à 10 jours. Il en est de même chez ceux qui ont complété au plus une scolarité de niveau primaire (32,1 %) ou secondaire (30,9 %).

Relativement peu de salariés des entreprises comptant de deux à 20 employés (28,6 % = 16,3 % + 12,3 %) ainsi que de 21 à 50 employés (32,3 % = 18,6 % + 13,7 %) disposent de plus de trois semaines de vacances.

La proportion des salariés non syndiqués qui ont droit à plus de trois semaines de vacances est de 30,8 % (16,9 % + 3,9 %), comparativement à 61,0 % (30,5 % + 30,5 %) dans le cas des syndiqués. Près de deux salariés sur cinq (38,0 % = 20,5 % + 17,5 %) des secteurs autres que public disposent de plus de trois semaines de vacances payées, comparativement à 68,6 % (32,5 % + 36,1 %) dans le secteur public ou parapublic.

Notons enfin que moins du tiers des salariés disposent de plus de trois semaines de vacances payées parmi le personnel et les ouvriers non qualifiés et les manœuvres (27,1 % = 13,6 % + 13,5 %), dans le secteur du commerce (26,2 % = 14,1 % + 12,1 %) et dans le regroupement de l'hébergement, la restauration, les services personnels et aux organisations, et les arts et spectacles (26,1 % = 9,6 % + 16,5 %).

Les salariés dont le revenu d'emploi est de moins de 20 000 $ par année disposent de vacances d'une durée de un à 10 jours en proportion plus importante que les autres groupes (47,7 %).

2.4.3.3 Accès à des congés de maladie payés

L'enquête indique que l'accès à des congés de maladie payés par l'employeur est plutôt répandu dans les milieux de travail. En effet, 64,3 % des salariés ont indiqué qu'ils pouvaient s'en prévaloir (figure 2.20).

Alors qu'il n'y a pas de différence significative entre les hommes et les femmes, certains groupes de salariés semblent moins favorisés à cet égard[106]. À peine le tiers de ceux qui retirent moins de 20 000 $ par année de leur emploi principal (33,7 %) disposent de congés de maladie payés. C'est aussi le cas des salariés de 15 à 24 ans dont deux sur cinq (41,3 %) en bénéficient.

De même, les salariés des entreprises comptant de deux à 20 employés ont moins accès à cet avantage (42,1 %) que les autres qui travaillent dans des entreprises de plus grande taille.

On note également que les salariés non syndiqués n'ont pas accès aussi fréquemment (54,2 %) à des congés de maladie payés que ceux qui sont syndiqués (73,0 %). Il en va de même pour les salariés des secteurs autres que public (56,8 %) par rapport à ceux du secteur public ou parapublic (83,2 %).

Les regroupements des secteurs d'activité économique de l'hébergement, de la restauration, des services personnels et aux organisations, et des arts et spectacles de même que les industries primaires, d'utilité publique et de la construction sont aussi caractérisé par une faible présence de 42,0 % de congés payés (identique pour les deux).

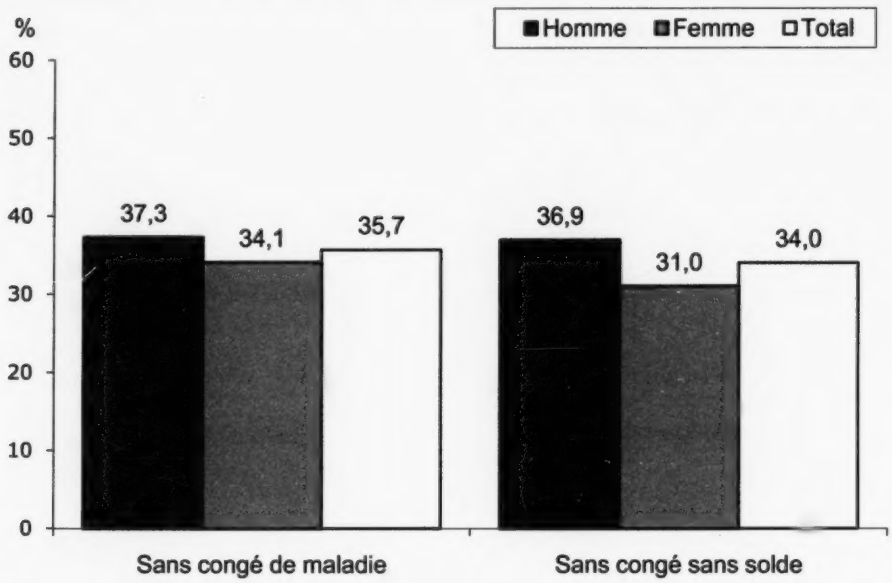
Cette possibilité se révèle peu fréquente également pour les ouvriers qualifiés ainsi que pour le personnel et les ouvriers non qualifiés et les manœuvres qui disposent de congés de maladie payés dans des proportions respectives de 42,8 % et 46,7 %.

En ce qui concerne l'ensemble des salariés, 44,5 % (20,4 % + 24,1 %) d'entre eux dispose d'un à dix jours de congés de maladie payés par année (figure 2.21)[107]. Remarquons que 8,2 % des salariés concernés ont, en outre, révélé qu'il leur était possible de prendre 16 jours de congés de maladie payés ou plus par année. Notons cependant que cette catégorie inclut les salariés qui ont droit à un nombre indéterminé de congés de maladie (par exemple, certains cadres supérieurs et intermédiaires). La formulation de la question n'exclut pas non plus la possibilité que certains puissent avoir pris en compte les prestations d'assurance salaire payées entièrement par l'employeur.

[106] Voir le tableau 37 à la section 5 du rapport Annexe.

[107] Voir le tableau 38, du rapport Annexe du présent rapport, section 5.

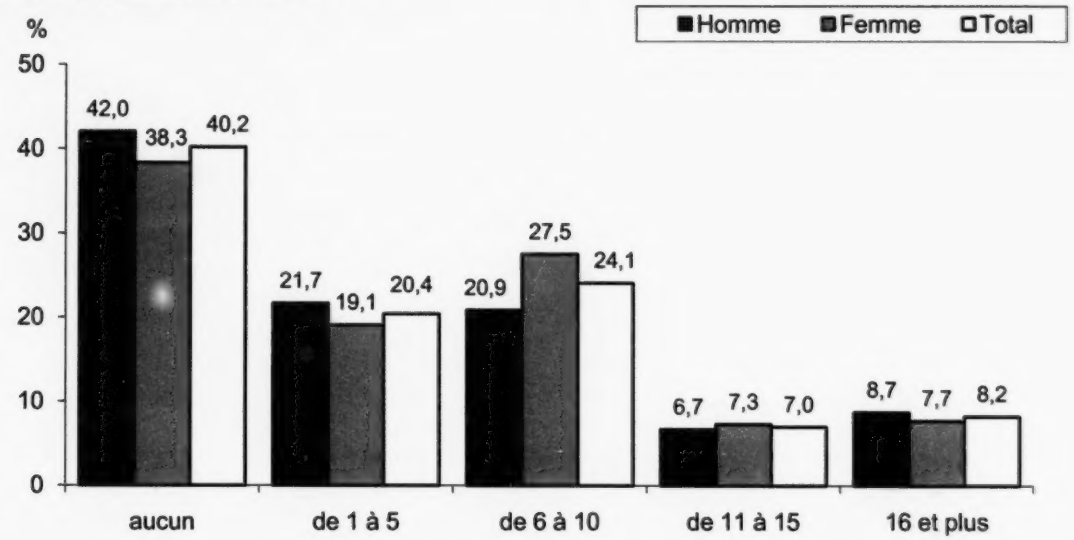
Figure 2.20 : Salariés n'ayant pas accès à des congés de maladie payés ou à des congés sans solde selon le sexe, salariés* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008



*Ensemble des travailleurs, excluant les autonomes, en emploi depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité au travail, 2007-2008*

Les données sur ce sujet comportent des marges d'erreur élevées en raison du faible nombre de répondants. Il apparaît cependant que les hommes sont en proportion plus nombreux que les femmes à déclarer ne pas avoir de congés de maladie payés (42 % vs 38,3 %) ou en avoir de un à cinq jours (21,7 % vs 19,1 %). Ils sont aussi les plus nombreux à bénéficier de 16 jours ou plus (8,7 % vs 7,7 %). Le nombre de congés de maladie payés est significativement lié au statut d'emploi, aussi bien pour les hommes que pour les femmes.

Figure 2.21 : Nombre de jours de congé de maladie payés selon le sexe, salariés* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008



*Ensemble des travailleurs, excluant les autonomes, en emploi depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Le test global du Khi-deux n'est pas statistiquement significatif au seuil de 5 %.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité au travail, 2007-2008.*

2.4.3.4 Accès à une assurance salaire en cas de maladie

L'accès à une assurance salaire en cas de maladie est tout aussi répandu que les congés de maladie payés, selon les résultats de l'EQCOTESST[108]. En effet, 66,8 % des travailleurs, incluant les personnes à leur compte, ont indiqué qu'ils disposaient de ce genre de protection (figure 2.22). Chez les salariés, on ne connaît pas les parts respectives du financement de la protection assumée par les employeurs et les salariés.

Les hommes bénéficient de façon plus importante que les femmes d'une assurance salaire en cas de maladie (69,4 % vs 63,8 %). Les travailleurs de 15 à 24 ans et ceux de 55 ans ou plus ont signalé des taux de protection relativement bas, soit 51,7 % et 57,4 %. Il faut se rappeler que les travailleurs plus âgés comptent également une proportion importante d'autonomes. On note également une couverture plutôt faible des travailleurs ayant complété au plus le niveau de scolarité primaire (53,3 %).

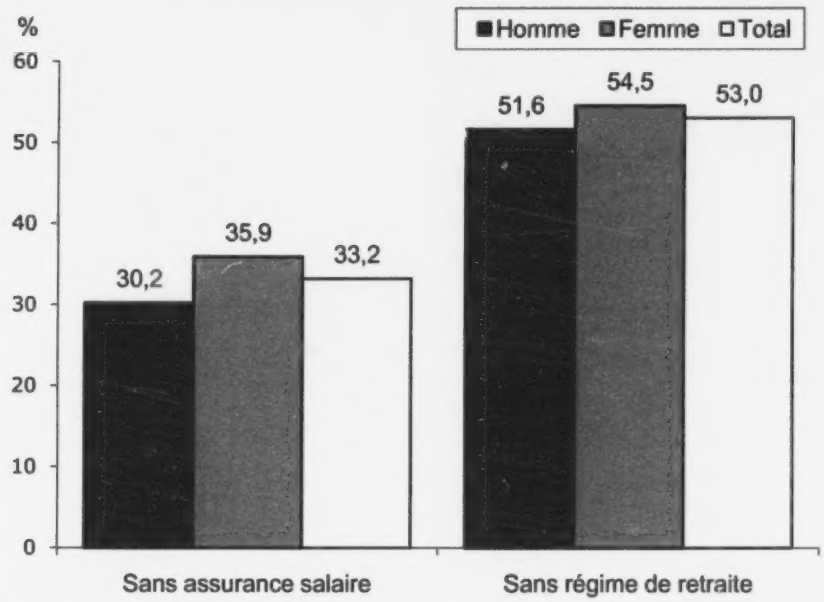
Également, les petites entreprises sont peu nombreuses à offrir cette protection : à peine 38,7 % des travailleurs des entreprises comptant de deux à 20 employés sont couverts par une assurance salaire en cas de maladie.

Comme dans le cas de l'accès à des congés de maladie payés, la protection d'une assurance salaire en cas de maladie s'est révélée beaucoup plus élevée chez les travailleurs du secteur public ou parapublic (87,0 %) que dans les secteurs autres que public (59,8 %), ainsi que chez les

[108] Voir le tableau 39 à la section 5 du rapport Annexe.

salariés syndiqués (91,0 %) comparativement aux non syndiqués (57,5 %). Les travailleurs autonomes contribuent dans une proportion de 27,0 % à une assurance salaire collective mise en place dans leur entreprise.

Figure 2.22 : Travailleurs n'ayant pas accès à une assurance salaire ou à un régime de retraite de l'employeur selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008



* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine
Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, à l'exception de l'accès à un régime de retraite.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité au travail, 2007-2008.*

Plus particulièrement c'est le regroupement des secteurs de l'hébergement, de la restauration, des services personnels et aux organisations, et des arts et spectacles qui compte le plus faible taux d'employés assurés (37,7 %). Le commerce présente également un taux de protection assez bas (58,9 %).

Quant aux catégories professionnelles, seules celles du personnel et des ouvriers non qualifiés et des manœuvres ainsi que les cadres supérieurs et intermédiaires se situent en dessous du taux de couverture moyen, avec respectivement 54,8 % et 60,4 % d'entre eux qui ont accès à une assurance salaire. Dans le cas des cadres supérieurs et intermédiaires, cette proportion est influencée par la concentration des travailleurs autonomes dans cette catégorie professionnelle.

Les travailleurs qui ont de faibles revenus d'emploi (moins de 20 000 $ par année) ne sont que 33,8 % à avoir accès à une assurance salaire.

2.4.3.5 Accès à un congé sans solde ou au traitement différé

Le fort taux de non-réponse (12,1 %) pour cette variable oblige à en examiner les composantes : 11,9 % des salariés ont affirmé ne pas savoir s'ils avaient droit à un congé sans solde ou à du

traitement différé et seulement 0,2 % ont refusé de répondre[109]. Les salariés qui ignorent la possibilité que l'employeur offre ce type d'arrangement se retrouvent en forte proportion chez les plus jeunes (19,7 %), chez ceux qui sont faiblement scolarisés (18,9 %), chez ceux dont le revenu est le plus faible (18,3 %), chez ceux qui sont à l'emploi d'entreprises de 20 employés ou moins (16,4 %), chez les non-syndiqués (16,3 %) et chez ceux qui travaillent dans le secteur du commerce (19,3 %).

L'accès au congé sans solde ou au traitement différé est relativement répandu[110]. En effet, les deux tiers des salariés ont affirmé qu'ils pouvaient s'en prévaloir dans leur milieu de travail (figure 2.20).

Les femmes sont en proportion plus nombreuses à y avoir accès que les hommes (69 % vs 63,1 %). Cependant, cette possibilité existe en moins grande proportion chez les salariés ayant complété au plus le niveau de scolarité primaire (52,0 %), ainsi que chez ceux qui gagnent moins de 20 000 $ par année dans leur emploi principal (51,9 %).

Il en est de même dans les petites entreprises (52,7 % de celles de deux à 20 employés).

Il existe aussi des différences entre les salariés des secteurs autres que public (56,7 %) et ceux du secteur public ou parapublic (87,6 %) en ce a trait à l'accès à un congé sans solde ou à traitement différé. De même, les salariés non syndiqués sont moins favorisés à cet égard (54,6 %) que les syndiqués (79,6 %).

Cette condition de travail se rencontre moins fréquemment dans les industries productrices de biens (54,0 %) ainsi que dans le commerce (53,8 %) et le regroupement des secteurs de l'hébergement, de la restauration, des services personnels et aux organisations, et des arts et spectacles (57,3 %). Enfin, le personnel et les ouvriers non qualifiés et les manœuvres peuvent profiter de cette possibilité en moins grande proportion (55,7 %) que les autres catégories professionnelles.

2.4.3.6 Accès à un régime de retraite d'employeur

Moins de la moitié (47,0 %) des travailleurs visés par l'EQCOTESST ont accès à un régime de retraite d'employeur (figure 2.22).

Chez les travailleurs qui n'ont pas dépassé le niveau primaire, seulement 28,6 % bénéficient d'un accès à un régime de retraite[111]. L'âge est aussi un facteur important. Chez les travailleurs de 15 à 24 ans, à peine 30,2 % ont accès à un régime de retraite d'employeur. Le taux d'accessibilité croît avec l'âge, mais on constate un léger repli dans le groupe des 55 ans ou plus, probablement en raison de la présence d'une part substantielle d'autonomes parmi eux[112]. Il n'y a pas de

[109] Voir le tableau 40 b à la section 5 du rapport Annexe.

[110] Les statistiques analysées dans la suite de cette section porteront sur des estimations obtenues par la même méthode que celle utilisée dans les autres sections, soit par la redistribution de la non réponse globale à travers les autres catégories. Cette approche permet d'avoir une vue d'ensemble de la distribution des congés sans solde ou traitements différés dans la population des salariés. Voir le tableau 40 a de la section 5 du rapport Annexe.

[111] Voir le tableau 41 à la section 5 du rapport Annexe.

[112] Alors que les travailleurs autonomes sont 14,6 % des travailleurs au Québec, dans la tranche d'âge 55 ans et plus leur proportion est estimée à 20,7 %.

différence statistiquement significative entre les hommes et les femmes en ce qui a trait à l'accès à un régime de retraite d'employeur.

Les régimes de retraite privés sont également rares dans les petites entreprises : 19,5 % des travailleurs d'entreprises de deux à 20 employés en disposent.

Il semble que l'accès à un régime de retraite soit une condition de travail fortement reliée à la présence ou non d'un syndicat et à la nature publique ou privée de l'activité économique de l'employeur. Les salariés non syndiqués ne sont que 33,9 % à disposer d'un régime de retraite, comparativement à 76,7 % dans le cas des syndiqués. De même, 37,6 % seulement des travailleurs des secteurs autres que publics en bénéficient, contre 74,8 % dans le secteur public ou parapublic. Chez les travailleurs autonomes[113], la proportion de participants à un régime collectif est de seulement 12,6 %. Il est possible que les personnes aient accès à d'autres régimes de retraite, mais ce n'était pas l'objet de la question.

On estime que les travailleurs du regroupement des secteurs de l'hébergement, de la restauration, des services personnels et aux organisations, et des arts et spectacles sont 17,8 % à pouvoir profiter d'un régime de retraite d'employeur, alors que ceux du commerce en bénéficient dans 34,6 % des cas. Ce sont les regroupements de secteurs ayant les plus faibles proportions. Le personnel et les ouvriers non qualifiés et les manœuvres (34,7 %) ainsi que les cadres supérieurs et intermédiaires (34,5 %) sont les catégories professionnelles qui comptent la plus faible proportion de travailleurs disposant d'un accès à un régime de retraite d'employeur.

Les travailleurs disposant de faibles revenus d'emploi sont peu nombreux à avoir accès à un régime de retraite d'employeur : chez ceux qui gagnent moins de 20 000 $ par année, la proportion n'est que de 16,3 % et elle n'atteint que 38,1 % chez ceux qui gagnent de 20 000 $ à 40 000 $.

2.4.4 Conditions favorisant la conciliation travail et vie personnelle

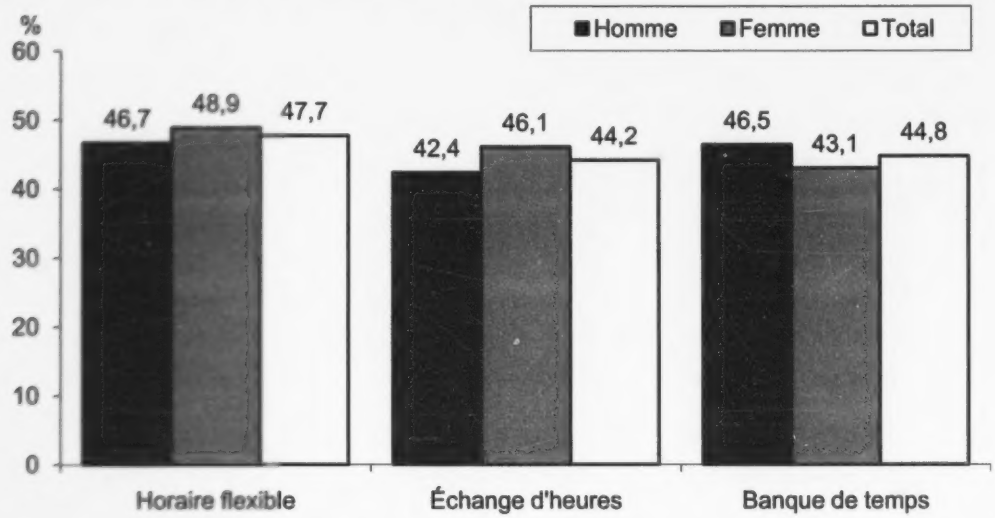
2.4.4.1 Accès à un horaire flexible

Près d'un salarié sur deux (47,7 %) visé par l'enquête a déclaré qu'il avait accès à « un horaire flexible qui permet de choisir son horaire de travail » (figure 2.23). Il importe de souligner qu'on demandait aux répondants si cette possibilité existait dans leur milieu de travail, et non pas s'ils en bénéficiaient eux-mêmes dans leur emploi principal. De plus, le questionnaire ne permet pas de connaître les caractéristiques particulières des horaires flexibles.

Il n'existe pas de différence statistiquement significative entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'accès à des horaires flexibles.

[113] Lors de l'enquête, pour les travailleurs autonomes (ou à leur compte), l'accès à un régime de retraite était retenu lorsqu'ils bénéficiaient d'un régime d'assurance de groupe dans les PME.

Figure 2.23 : Accessibilité à des horaires flexibles, à la possibilité d'échanger des heures et à une banque d'heures selon le sexe, salariés* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008



*Ensemble des travailleurs, excluant les autonomes, en emploi depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % uniquement pour les échanges d'heures.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité au travail, 2007-2008*

Les salariés n'ayant complété que le niveau de scolarité primaire (41,3 %) ou secondaire (42,5 %) ont rapporté en moins grande proportion la possibilité d'avoir un horaire flexible[114]. Au contraire, les jeunes (62,7 %) ont rapporté en plus grande proportion que les autres groupes d'âge la possibilité d'avoir un horaire flexible, de même que ceux qui gagnent 100 000 $ ou plus par année (64,0 %) ainsi que ceux dont le revenu d'emploi est inférieur à 20 000 $ (59,4 %).

Ce sont les salariés des petites entreprises qui ont en proportion plus fréquemment accès à des horaires flexibles (63,9 % dans les entreprises à un seul employé et 53,6 % dans les entreprises de deux à 20 employés).

Les salariés des secteurs de l'enseignement (31,9 %), des soins de santé et de l'assistance sociale (39,9 %) et du regroupement des industries manufacturières et des services de réparations et entretien (39,0 %) ont rapporté en moins grande proportion la possibilité d'avoir accès à un horaire flexible. Au contraire, on trouve plus souvent cette possibilité dans les secteurs des services gouvernementaux et parapublics (60,8 %), du regroupement des secteurs de l'hébergement, de la restauration, des services personnels et aux organisations, et des arts et spectacles (59,4 %) et du soutien à la production (58,4 %).

Les salariés manuels (35,8 %) et les syndiqués (39,1 %) ont rapporté en moins grande proportion la possibilité d'avoir accès à des horaires flexibles. Les cadres supérieurs et intermédiaires (63,0 %) ont au contraire rapporté en plus grande proportion la possibilité d'avoir accès à ce type d'horaire.

[114] Voir le tableau 42 de la section 5 du rapport Annexe.

2.4.4.2 Possibilité d'échanger des heures de travail avec des collègues

Un pourcentage relativement élevé (44,2 %) de salariés a la possibilité d'échanger des heures de travail avec des collègues (figure 2.23).

Les femmes ont proportionnellement davantage accès à cette possibilité que les hommes (46,1 % vs 42,4 %). Les jeunes se distinguent aussi des autres groupes de salariés sur cette question puisque 69,9 % d'entre eux ont déclaré qu'ils pouvaient échanger des plages horaires de travail avec d'autres employés[115].

Les industries productrices de biens (31,7 %) offrent moins cette possibilité que celles des services (48,3 %). Il en est de même des services publics et parapublics (40,4 %) par rapport aux autres secteurs (45,3 %).

En outre, cette condition de travail apparaît moins souvent chez les cadres supérieurs et intermédiaires (33,6 %), les professionnels (28,2 %) et le personnel de bureau (35,6 %). Par ailleurs, cette possibilité semble assez courante chez le personnel et les ouvriers non qualifiés et les manœuvres (56,9 %).

L'accès à cette possibilité se trouve fréquemment dans les regroupements des secteurs de l'hébergement, de la restauration, des services personnels et aux organisations, et des arts et spectacles (68,7 %), du commerce (58,6 %) et des soins de santé et assistance sociale (59,8 %).

Par ailleurs, cette possibilité semble courante pour les salariés qui gagnent moins de 20 000 $ par année (68,2 %). On note enfin une diminution de la présence de cette caractéristique en fonction du niveau de revenu de l'emploi principal.

2.4.4.3 Accès à une banque d'heures utilisables au besoin

Les salariés visés par l'enquête ont accès dans une proportion de 44,8 % à une banque de temps dans laquelle ils peuvent accumuler des heures de travail utilisables ultérieurement au besoin (figure 2.23). Le questionnaire ne permet toutefois pas de mesurer l'utilisation réelle de ses heures par les salariés concernés.

Il n'y a pas de différence entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'accès à une banque d'heures utilisables au besoin. On trouve moins fréquemment cette possibilité chez les salariés de 15 à 24 ans (37,4 %) et de 55 ans ou plus (38,8 %) que chez ceux des autres groupes d'âge[116]. Les salariés qui n'ont complété qu'une scolarité de niveau collégial sont relativement plus nombreux (53,3 %) à pouvoir l'utiliser.

C'est une condition de travail qui se trouve proportionnellement plus souvent dans les entreprises de 500 employés ou plus (51,9 %).

Les salariés syndiqués (50,3 %) y ont proportionnellement plus accès que les non syndiqués (41,8 %) et cette possibilité se rencontre plus fréquemment dans le secteur public ou parapublic (49,7 %) que dans les autres secteurs (42,9 %).

---

[115] Voir le tableau 43 de la section 5 du rapport Annexe.

[116] Voir le tableau 44 de la section 5 du rapport Annexe.

Cette possibilité se rencontre proportionnellement davantage dans le regroupement des secteurs de l'administration publique (69,8 %) et dans celui du soutien à la production (54,4 %) que dans les autres regroupements de secteurs. Le personnel semi-professionnel et les techniciens (52,0 %) de même que le personnel de bureau (51,2 %) y ont plus souvent accès que les autres catégories professionnelles. Relativement peu de contremaîtres et de cadres de premier niveau (36,2 %) et de personnel et d'ouvriers non qualifiés et de manœuvres (37,8 %) ont accès à cette possibilité.

Il s'agit d'une caractéristique relativement peu présente chez les salariés des regroupements des secteurs de l'hébergement, de la restauration, des services personnels et aux organisations, et des arts et spectacles (32,7 %) ainsi que dans celui du commerce et du transport, de l'entreposage et des services de gestion des déchets (36,9 %). En outre, les salariés de l'enseignement sont nettement moins favorisés que les autres salariés en cette matière, car seulement 29,6 % d'entre eux ont cette possibilité.

Parmi les salariés qui gagnent moins de 20 000 $ par année, seulement 29,6 % ont accès à une telle banque d'heures. La même proportion se trouve dans la classe des revenus d'emploi de 100 000 $ ou plus par année (30,5 %).

2.4.4.4 Accès à une semaine de travail réduite sur une base volontaire

On demandait également aux salariés s'ils avaient « accès à la semaine de travail réduite, sur une base volontaire » dans leur milieu de travail[117]. Le taux de non-réponse (« Ne sait pas » ou « Ne répond pas ») à cette question s'est révélé passablement élevé (7,0 %). Néanmoins, 41,5 % des salariés ont effectivement cette possibilité dans leur milieu de travail, sans pour autant s'en être nécessairement prévalus (figure 2.24). La question telle que formulée ne permet pas de savoir si les demandes doivent être acceptées par l'employeur au préalable.

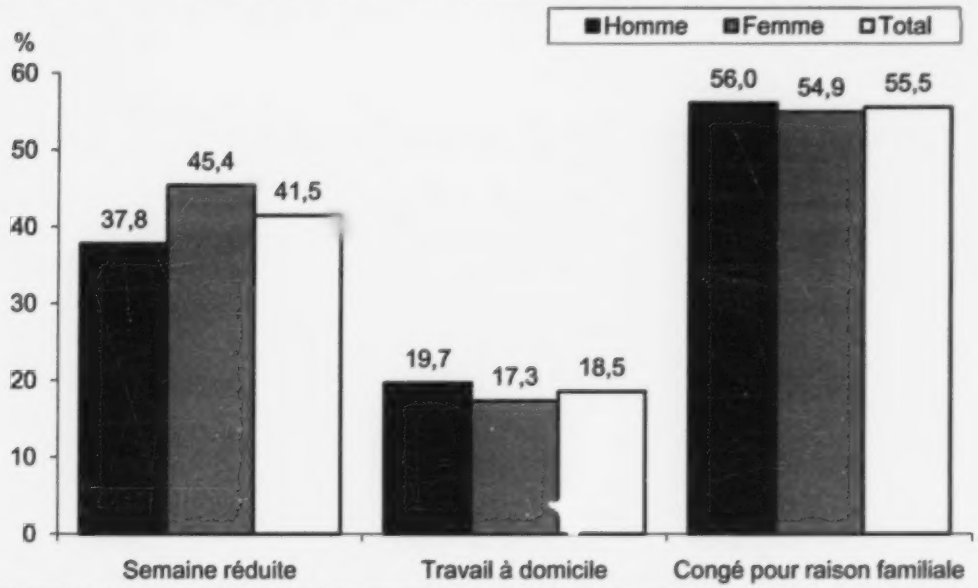
Les femmes bénéficient plus, en proportion, d'un accès à une semaine réduite que les hommes (45,4 % vs 37,8 %). Il en est de même des jeunes (55,8 %).

Les salariés des industries productrices de biens ne sont que 28,6 % à avoir cette option, ce qui est en proportion plus faible que dans les autres types d'industries. On constate aussi que les salariés du secteur public ou parapublic y ont accès dans une proportion de 49,7 %, comparativement à 38,1 % dans les autres secteurs. Le regroupement des secteurs de l'industrie de l'hébergement, de la restauration, des services personnels et aux organisations, et des arts et spectacles ressort avec un fort taux de présence de cette possibilité (50,9 %).

Ce sont les cadres supérieurs et intermédiaires qui sont les moins choyés (32,1 %) à cet égard, de même que les salariés gagnant plus de 100 000 $ par année (29,7 %).

[117] Voir le tableau 45 de la section 5 du rapport Annexe.

Figure 2.24 : Accessibilité à une semaine réduite, au travail à domicile et au congé pour raison familiale selon le sexe, salarié* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008



*Ensemble des travailleurs, excluant les autonomes, en emploi depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Les différences observées sont statistiquement significatives au seuil de 5 % selon le test global du Khi-deux uniquement pour la semaine réduite.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité au travail, 2007-2008.*

2.4.4.5 Possibilité de travailler à domicile

L'EQCOTESST comportait une question sur la possibilité pour les salariés de travailler à domicile. La formulation de la question laisse place à une interprétation assez large. On demandait au répondant s'il croyait avoir la possibilité d'utiliser cette forme de travail, sans avoir nécessairement validé cette option auprès de son employeur. De plus, la question n'excluait pas spécifiquement le travail effectué à la maison en dehors des heures normales de travail, avec ou sans rémunération. Dans le contexte, la présence de cette condition de travail ne signifie donc pas seulement une situation avantageuse pour le salarié, car elle pourrait également représenter une intensification de la charge de travail.

Près d'un salarié sur cinq (18,5 %) aurait la possibilité de travailler à domicile, selon l'enquête (figure 2.24)[118].

Il n'y a pas de différence entre les hommes et les femmes en ce qui concerne la possibilité de travailler à domicile. Cette possibilité apparaît également peu fréquente chez les salariés qui ont complété au plus le niveau de scolarité primaire (7,2 %) et ceux qui ont au plus complété une scolarité de niveau secondaire (8,7 %).

[118] Voir le tableau 46 de la section 5 du rapport Annexe.

C'est dans les petites entreprises qu'on observe la plus forte prévalence de la possibilité du travail à domicile (21,4 % dans les entreprises de deux à 20 employés).

Les salariés non syndiqués ont rapporté une proportion relativement élevée de possibilité de travailler à domicile (21,9 %) comparativement aux syndiqués (9,7 %). Les secteurs du soutien à la production et des services gouvernementaux et parapublics sont deux groupes qui sont avantagés à cet égard (36,2 % et 23,1 % respectivement).

On observe une distribution croissante de la fréquence de la possibilité de travail à domicile selon le niveau du revenu de travail. Alors que seulement 10,4 % des salariés qui gagnent moins de 20 000 $ par année dans leur emploi principal ont cette possibilité, la proportion s'élève à plus du tiers chez les salariés qui gagnent de 60 000 $ et 99 999 $ et à 53,7 % chez ceux de la classe de revenu supérieur (100 000 $ ou plus).

2.4.4.6 Accès à des congés payés pour raison familiale

Plus de la moitié (55,5 %) des salariés visés dans le cadre de l'EQCOTESST ont accès à des congés payés pour raison familiale (figure 2.24)[119]. Le questionnaire ne permet cependant pas de connaître les caractéristiques précises de ce type de congés. En effet, la distinction est impossible à faire entre ceux qui ont réellement accès à des congés pour raison familiale et ceux qui peuvent utiliser leurs congés de maladie à cette fin.

Notons que l'estimation de la proportion des salariés qui n'ont pas répondu à cette question parce qu'ils ne connaissaient pas la réponse est élevée : 9,4 %. Ces personnes qui n'ont pas d'information sur les congés payés pour une raison familiale sont les plus jeunes salariés (18,1 %), le personnel et les ouvriers non qualifiés et les manœuvres (11,6 %) et ceux qui ont des revenus d'emploi de moins de 20 000 $ (14,8 %)[120].

Les salariés ayant un faible niveau de scolarité sont défavorisés en ce qui concerne l'accès à des congés pour raison familiale. Moins de la moitié de ceux qui ont complété uniquement une scolarité de niveau primaire (48,9 %) ou secondaire (46,9 %) ont accès à des congés de ce type, comparativement à 64,9 % chez ceux qui possèdent un diplôme de niveau universitaire. Les jeunes de 15 à 24 ans sont 35,3 % à avoir accès à ce genre de congés payés.

Il s'agit d'une caractéristique relativement peu fréquente dans les petites entreprises. Seulement 41,5 % des salariés d'entreprises de deux à 20 employés et 48,4 % de celles de 21 à 50 employés y ont accès.

Les non syndiqués ont également signalé que cette possibilité leur était offerte en moins grande proportion (47,6 %) que les syndiqués (62,2 %).

Les regroupements de secteurs où les salariés ont un accès relativement restreint aux congés payés pour raisons familiales sont l'hébergement, la restauration, les services personnels et aux

---

[119] Voir le tableau 47a de la section 5 du rapport Annexe. Les statistiques analysées dans la suite de cette section porteront sur des estimations obtenues par la même méthode que celle utilisée dans les autres sections, soit par la redistribution de la non réponse globales à travers les autres catégories. Cette approche permet d'avoir une vue d'ensemble de la distribution de l'accès à des congés payés pour raison familiale dans la population des salariés.

[120] Voir le tableau 47b de la section 5 du rapport Annexe.

organisations, et les arts et spectacles (37,0 %), celui des industries primaires, utilité publique et construction (47,1 %), le commerce (48,4 %) et le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale (49,5 %).

L'analyse par catégorie professionnelle indique par ailleurs que ce sont celles des ouvriers qualifiés (42,2 %) et du personnel et des ouvriers non qualifiés et des manœuvres (45,3 %) qui ont le moins de chance d'avoir accès à ce genre de congés.

Enfin, la présence de cette condition de travail est fortement associée au niveau de revenu d'emploi. Les salariés ayant les revenus les plus faibles y ont moins accès que ceux qui disposent des revenus les plus élevés.

2.4.4.7 Possibilité de traiter des choses personnelles au travail

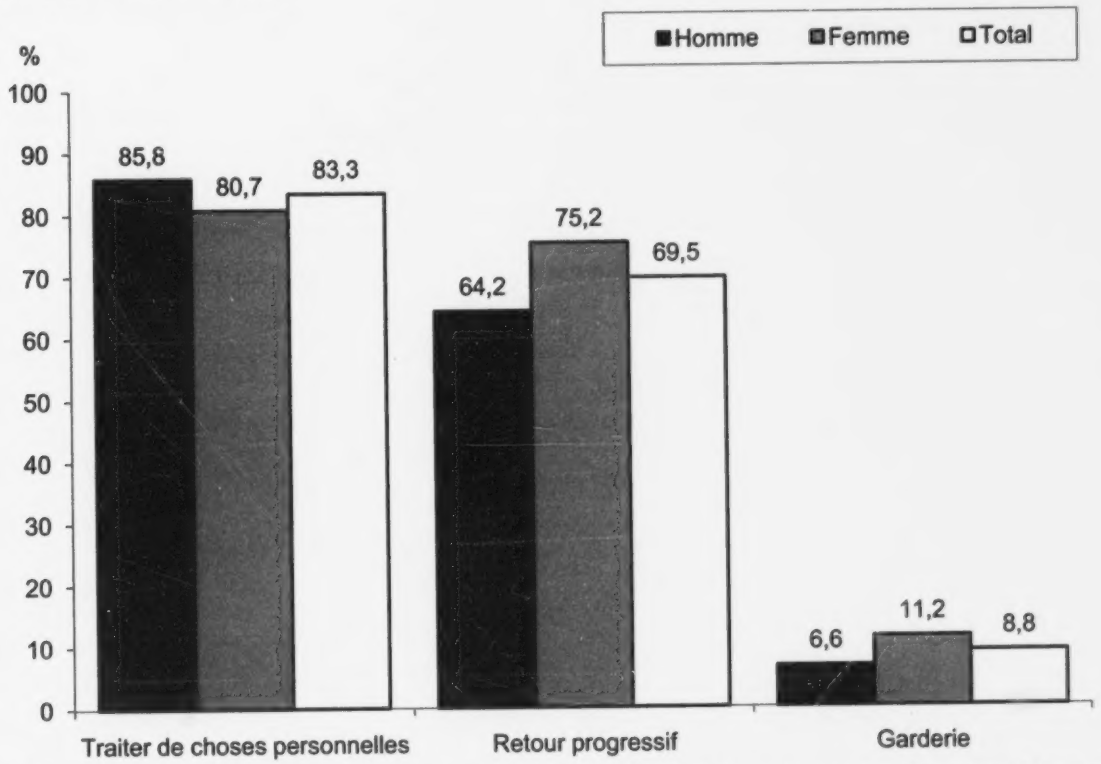
Plus de quatre salariés sur cinq (83,3 %) ont la possibilité de traiter de choses personnelles au travail[121], par exemple, de recevoir ou de faire un appel téléphonique ou encore, de rencontrer quelqu'un durant une période de travail (figure 2.25).

Cette possibilité est largement répandue dans tous les sous-groupes analysés. Il faut souligner que les hommes ont proportionnellement plus de possibilité de traiter de choses personnelles au travail que les femmes (85,8 % vs 80,7 %).

On constate que les plus basses proportions de présence se retrouvent chez les salariés qui ont complété au plus le niveau de scolarité primaire (74,0 %) et chez le personnel et les ouvriers non qualifiés et les manœuvres (74,2 %).

[121] Voir le tableau 48 de la section 5 du rapport Annexe.

Figure 2.25 : Possibilité de traiter de choses personnelles, accès au retour progressif après une naissance ou à une garderie en milieu de travail selon le sexe, salariés* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008



* Ensemble des travailleurs, excluant les autonomes, en emploi depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Le test du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité au travail, 2007-2008.*

2.4.4.8 Possibilité de retour progressif au travail après un congé de maternité ou de paternité

La possibilité de retourner progressivement au travail après un congé de maternité ou de paternité est aussi une caractéristique largement répandue dans les milieux de travail. Selon les résultats de l'EQCOTESST, 69,5 % des salariés ont indiqué avoir cette possibilité (figure 2.25)[122].

Cependant, cette question s'accompagne d'un fort taux de non-réponse (21,4 %). Ce taux est principalement dû au fait que les répondants ne savent pas s'ils ont accès à cet avantage (21,2 %) dans leur entreprise. Les groupes qui se démarquent en termes de non-réponse sont les jeunes (15

[122] Voir le tableau 49 a de la section 5 du rapport Annexe. Les statistiques analysées dans la suite de cette section porteront sur des estimations obtenues par la même méthode que celle utilisée dans les autres sections, soit par la redistribution de la non réponse globale à travers les autres catégories. Cette approche permet d'avoir une vue d'ensemble de la distribution de la possibilité de retour progressif après un congé de maternité ou de paternité dans la population des salariés.

à 24 ans) qui ignorent si l'avantage existe dans une proportion de 28,3 %, les salariés qui travaillent dans le secteur commerce (25,8 %), ceux de la catégorie professionnelle personnel et ouvriers non qualifiés et manœuvres (26,1 %), ouvriers qualifiés (21,4 %), personnel de bureau (20,6 %) et, enfin, ceux dont le revenu est de moins de 20 000 $ (30,5 %)[123].

Plus du tiers des salariés des entreprises comptant de deux à 20 employés (36,9 %) n'ont pas la possibilité de retourner progressivement au travail après un congé de maternité ou de paternité, ce qui est la proportion la plus élevée par rapport aux autres catégories de taille d'entreprises.

Cette possibilité est aussi moins souvent présente dans les secteurs de production de biens (39,1 %) que dans les autres types de secteurs. Ainsi, cette possibilité n'existe pas pour 40 % des salariés dans les secteurs regroupés des industries primaires, d'utilité publique et de la construction, pour 41,9 % des salariés du regroupement des secteurs du transport, de l'entreposage et de la gestion des déchets ainsi que pour 38,7 % de ceux du secteur des industries manufacturières et des services de réparation et d'entretien.

2.4.4.9 Accès à une garderie en milieu de travail

Seulement 8,8 % des salariés ont accès à une garderie en milieu de travail (figure 2.25)[124].

Les salariés des ménages ayant les plus hauts revenus bénéficient dans une proportion de 13,0 % d'un accès à une garderie en milieu de travail, ce qui est plus élevé que pour les autres catégories de revenu plus faible.

De même, les salariés qui travaillent dans les plus grandes entreprises semblent avoir accès à ce service dans une proportion plus élevée que ceux des petites entreprises (18,1 % vs des pourcentages variant autour de 3 %).

Bien que ce service soit assez rare, les salariés du secteur public ou parapublic en bénéficient dans une proportion plus élevée (21,4 % vs 4,0 %). La proportion des syndiqués ayant accès à une garderie atteint 14,2 % par rapport à 5,0 % chez les non-syndiqués. Ce sont les professionnels (14,3 %) ainsi que les semi-professionnels et les techniciens (13,1 %) qui y ont accès le plus souvent.

2.4.5 Précarité et insécurité d'emploi

2.4.5.1 Opinion des travailleurs sur leur sécurité d'emploi

Une question de l'EQCOTESST portait sur la perception de la sécurité d'emploi par les travailleurs. Elle se lisait comme suit : *Ma sécurité d'emploi est faible*[125]. On peut estimer à près d'un million de travailleurs québécois, soit 26,7 %, qui manifestent des préoccupations à cet

[123] Voir le tableau 49 b de la section 5 du rapport Annexe.

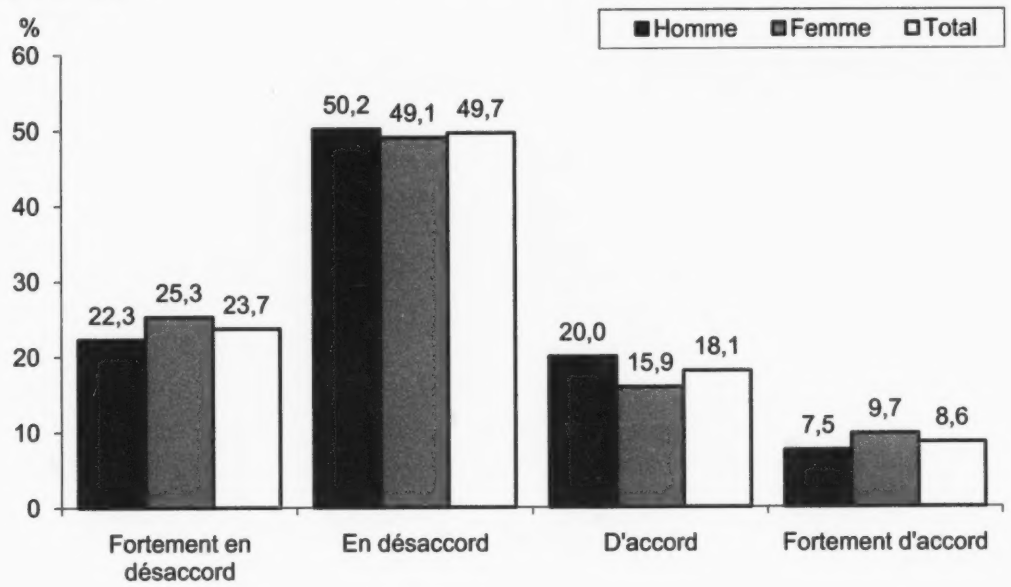
[124] Voir le tableau 50 de la section 5 du rapport Annexe.

[125] Voir le tableau 17 de la section 5 du rapport Annexe.

égard en affirmant qu'ils étaient d'accord (18,1 %) ou fortement d'accord (8,6 %) avec cette proposition (figure 2.26)[126].

Les femmes ressentent proportionnellement un peu moins d'insécurité d'emploi que les hommes (25,3 % vs 22,3 %). Il faut cependant remarquer que les femmes sont plus nombreuses, en proportion, à affirmer qu'elles sont fortement d'accord avec le fait de trouver que leur sécurité d'emploi est faible par rapport aux hommes (9,7 % vs 7,5 %).

Figure 2.26 : Faible sécurité d'emploi selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008



* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine
Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité au travail, 2007-2008.*

Les jeunes de moins de 25 ans sont en proportion moins nombreux que les autres groupes d'âge à se déclarer d'accord ou fortement d'accord pour dire que leur sécurité d'emploi est faible (16,3 % + 6,5 % = 22,8 % chez les moins de 25 ans vs 27,8 %, 26,3 % et 26,5 % chez les autres groupes d'âge). La préoccupation de l'insécurité se retrouve aussi en plus grande proportion chez les travailleurs ayant des niveaux de scolarité inférieurs. Elle oscille en effet autour de 30 % chez ceux qui ont complété au plus le niveau secondaire par rapport à 22,8 % chez ceux qui ont un diplôme universitaire. Pareillement, le pourcentage des gens qui sentent de l'insécurité est nettement plus élevé chez les travailleurs nés à l'extérieur du Canada (30,7 %) que chez ceux qui sont nés au pays (26,1 %).

Dans les entreprises de petite taille, on remarque aussi des taux relativement importants d'insécurité d'emploi, notamment dans les entreprises à employé unique (50,1 %), dans les

[126] Il faut rappeler que la collecte des données de l'enquête s'est déroulée avant la crise économique de septembre 2008.

entreprises comptant de deux à 20 employés (29,5 %) et dans celles de 21 à 50 employés (29,0 %). La proportion de travailleurs qui ressentent de l'insécurité se situe à 30,3 % dans les zones rurales.

Les travailleurs autonomes manifestent un taux d'insécurité beaucoup plus élevé (42,1 %) que les salariés non syndiqués (26,6 %) et syndiqués (22,4 %). De même, dans les secteurs autres que public, le pourcentage de travailleurs qui ressentent cette insécurité (29,2 %) est plus élevé que dans le secteur public ou parapublic (18,8 %).

Les travailleurs du regroupement des secteurs de l'hébergement, de la restauration, des services personnels et aux organisations, et des arts et spectacles (33,5 %), ceux du regroupement de l'industrie du transport, de l'entreposage et du service de gestion des déchets (33,9 %), ceux des secteurs des industries primaires, d'utilité publique et de la construction (32,5 %) et de celui des industries manufacturières et services de réparation et entretien (29,5 %) présentent les proportions les plus élevées d'insécurité à cet égard. De même les taux sont particulièrement élevés chez les ouvriers qualifiés (32,0 %) et chez le personnel et les ouvriers non qualifiés et les manœuvres (32,5 %).

Les proportions de gens qui ressentent de l'insécurité sont supérieures à 30 % dans les tranches de revenus d'emploi les plus faibles, soit celles qui sont inférieures à 40 000 $ par année.

2.4.5.2 L'indicateur de précarité contractuelle

Plus de 450 000 travailleurs correspondaient aux critères définissant l'indicateur de précarité contractuelle d'emploi (voir la section 2.2 pour la définition), ce qui représente 12,9 % de l'ensemble des travailleurs visés par l'EQCOTESST (figure 2.27)[127].

Les travailleuses sont en proportion plus nombreuses à vivre de la précarité contractuelle que les travailleurs (15,5 % vs 10,6 %). Plus du tiers (33,8 %) des employés de 15 à 24 ans se classent parmi les travailleurs précaires ce qui est plus élevé que dans tous les autres groupes d'âge. Le taux de précarité contractuelle diminue avec l'âge. Il est intéressant de noter qu'aucun effet statistiquement significatif n'a pu être détecté entre l'indicateur de précarité contractuelle et le niveau de scolarité.

Le taux de précarité est relativement élevé dans le regroupement des secteurs de l'hébergement, de la restauration, des services personnels et aux organisations, et des arts et spectacles (20,2 %) de même que chez le personnel et les ouvriers non qualifiés et les manœuvres (18,1 %). Rappelons que ce sont des groupes qui sont souvent ressortis comme étant associés à des conditions de travail plutôt défavorables.

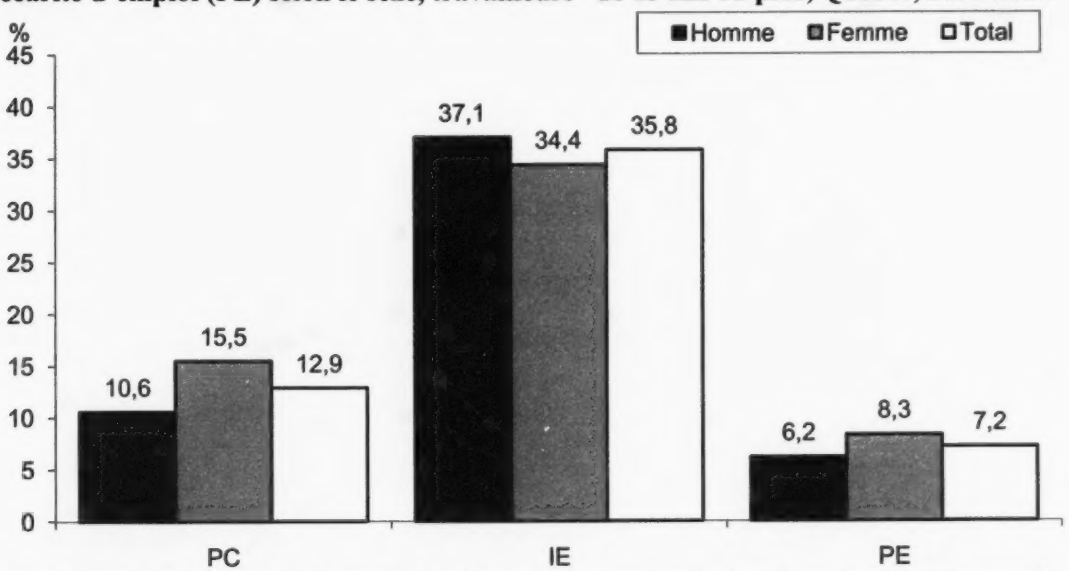
On enregistre aussi un taux de précarité contractuelle de l'ordre de 20,3 % dans le secteur public ou parapublic. Ce résultat peut paraître surprenant, étant donné que ce groupe de travailleurs et de travailleuses se positionne en général assez bien par rapport à la moyenne en regard d'un grand nombre de conditions de travail étudiées dans l'enquête. Les résultats détaillés indiquent que les taux élevés de précarité des emplois dans le secteur public ou parapublic se trouvent principalement dans le domaine de l'éducation (29,7 %). La forte proportion des emplois

[127] Voir le tableau 51 de la section 5 du rapport Annexe.

temporaires ou à durée déterminée dans ce milieu, qui constitue l'un des critères retenus pour définir la précarité d'emploi contractuelle, est probablement l'explication du phénomène.

Enfin, le taux de précarité est relativement élevé chez ceux dont le revenu de travail est inférieur à 20 000 $ par année (29,0 %).

Figure 2.27 : Taux de précarité contractuelle (PC), d'insécurité d'emploi (IE) et de précarité d'emploi (PE) selon le sexe, travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008



*En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Les différences observées sont statistiquement significatives au seuil de 5 % selon le test global du Khi-deux à l'exception de l'indicateur d'insécurité d'emploi
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité au travail, 2007-2008*

2.4.5.3 L'indicateur d'insécurité d'emploi

Par ailleurs, une proportion importante de l'ensemble des travailleurs visés par l'enquête, soit 35,8 % ou quelque 1,3 million de personnes, entrent dans la catégorie des personnes souffrant d'insécurité d'emploi telle que définie par l'indicateur qui a été construit pour les besoins de l'enquête (voir la section 2.2 pour la définition) (figure 2.27)[128].

Il n'y a pas de différence significative entre les travailleurs et les travailleuses à cet égard. Cependant, plusieurs sous-groupes ont rapporté des taux d'insécurité d'emploi largement supérieurs à la moyenne : les travailleurs qui sont nés à l'extérieur du Canada (40,6 %) et ceux qui parlent le français et une autre langue à la maison (43,9 %) ou qui ne parlent ni l'anglais ni le français (43,2 %). Se démarquent également les employés qui ont complété au plus le niveau de scolarité primaire (42,1 %) ou qui ont atteint le niveau secondaire (39,7 %).

Les employés des petites entreprises, dans les trois tailles d'entreprises allant jusqu'à 50 employés, souffrent plus fréquemment d'insécurité d'emploi que ceux qui travaillent dans les

[128] Voir le tableau 52 de la section 5 du rapport Annexe.

entreprises de plus grande taille (51,1 % pour les entreprises d'un travailleur ; 39,3 % pour les entreprises de deux à 20 travailleurs ; 41,9 % pour les entreprises de 21 à 50 travailleurs).

Les travailleurs autonomes présentent également des taux d'insécurité d'emploi proportionnellement plus élevés que les autres groupes (43,9 %). Il en est de même des employés des industries productrices de biens (42,1 %).

Il est important de souligner qu'on trouve plusieurs de ces catégories de travailleurs parmi celles dont les conditions de travail sont les moins favorables.

2.4.5.4 L'indicateur de précarité d'emploi

Rappelons que l'indicateur de précarité d'emploi est défini comme étant la combinaison de la précarité contractuelle et de l'insécurité d'emploi (voir la section 2.2 pour la définition de l'indicateur). Le tableau 2.8 illustre la distribution de l'ensemble des travailleurs selon les trois indicateurs de précarité et d'insécurité considérés dans cette étude. Un peu plus de la moitié d'entre eux (58,5 %) ne vivent aucune précarité contractuelle et insécurité d'emploi. Quant à la précarité d'emploi, elle touche 7,2 % des travailleurs visés par l'EQCOTESST[129].

Tableau 2.8 : Croisement des indices d'insécurité d'emploi (IE) selon la précarité contractuelle (PC), travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008.

Précarité contractuelle (PC)	*Insécurité d'emploi (IE)*	
	Oui	*Non*
Oui	7,2	5,7
Non	28,6	58,5

*En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité au travail, 2007-2008.*

Les femmes vivent proportionnellement plus de précarité d'emploi que les hommes (8,3 % vs 6,2 %) (figure 2.27).

De plus, parmi les plus forts taux de précarité d'emploi on trouve les travailleurs du secteur de l'enseignement (21,8 %), les professionnels (10,0 %) et les travailleurs qui se situent dans les plus basses tranches de revenu (11,2 % de ceux qui gagnent moins de 20 000 $).

2.4.5.5 Les indicateurs de précarité et d'insécurité et certains avantages liés au travail

Lorsqu'on examine les avantages sociaux un à un, les salariés qui font l'objet de la précarité (d'emploi ou contractuelle) ou qui vivent de l'insécurité ont moins accès, proportionnellement, aux avantages sociaux du travail qui ont été abordés dans l'EQCOTESST (tableau 2.9). Des analyses multivariées devront être faites pour porter un jugement plus global sur cette question[130].

[129] Voir le tableau 53 de la section 5 du rapport Annexe.

[130] Le tableau 2.9 présente des taux de prévalence des indicateurs de précarité en présence ou non des avantages sociaux reliés à l'emploi principal – toutes les variables d'analyse comportent seulement deux catégories et

Par exemple, alors que les deux tiers des travailleurs (67,1 %) qui ne vivent pas de précarité contractuelle ont accès à des congés de maladie payés par l'employeur, moins de la moitié de ceux qui vivent de la précarité (46,6 %) y ont accès. Le même effet se retrouve pour plusieurs autres des avantages sociaux considérés.

Globalement, on peut dire que pour 10 des 13 avantages de travail considérés, on note une relation significative entre le fait de vivre de l'insécurité ou de la précarité et le fait de ne pas y avoir accès. Voici les avantages en question :

- accès à des congés de maladie payés par l'employeur ;
- accès à un régime d'assurance salaire ;
- accès à un congé sans solde ou à traitement différé[131] ;
- accès à un régime de retraite dans l'emploi principal ;
- accès à des horaires flexibles ;
- accès à une banque de temps utilisable ultérieurement ;
- possibilité de travailler à domicile ;
- accès à des congés payés pour raisons familiales ;
- possibilité de traiter de choses personnelles au travail ;
- possibilité d'un retour progressif au travail.

Pour les trois autres avantages considérés, des particularités ressortent. Ainsi en ce qui concerne la possibilité d'échanger des heures avec les collègues, les personnes qui vivent de la précarité contractuelle y ont en proportion plus accès que les autres (50,1 % vs 43,2 %). On ne trouve aucune relation statistiquement significative pour les deux autres indicateurs (insécurité d'emploi et précarité d'emploi). Pour l'accès à la semaine de travail réduite la seule relation qui ressort est que les personnes qui vivent de l'insécurité d'emploi y ont moins accès que les autres (34,1 % vs 45,2 %). Enfin, pour les garderies en milieu de travail, il semble que les personnes qui vivent de la précarité contractuelle y ont proportionnellement plus accès que les autres (12,3 % vs 8,3 %). La relation est inversée dans le cas de l'insécurité d'emploi (5,6 % vs 10,5 %). Dans ce cas la tendance générale est maintenue, les travailleurs et travailleuses qui vivent de l'insécurité ont moins accès à une garderie en milieu de travail que les autres.

---

toutes les variables de croisement aussi. Donc, nous ne sommes pas dans une situation où plusieurs comparaisons sont faites pour conclure à l'indépendance ou non entre la variable d'analyse et la variable de croisement. Aucun ajustement du type de celui de *Bonferroni* n'a été fait car cela est pertinent lorsqu'on doit assurer que le seuil global de multiples tests est contrôlé. Ici, lorsqu'on conclut par exemple que la « précarité contractuelle » est associée à « l'accès à un régime de retraite » au seuil de 5% - cela signifie notamment qu'au seuil de 5%, on peut affirmer que la proportion de travailleurs en situation de précarité contractuelle qui ont accès à un régime de retraite est plus faible que celle qu'on trouve chez les travailleurs qui ne sont pas en situation de précarité contractuelle.

[131] Une des exceptions en termes de significativité se situe ici avec la précarité contractuelle.

Tableau 2.9 : Indicateurs de précarité en présence ou non des avantages sociaux reliés à l'emploi principal, salariés* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008

	Ensemble des salariés											
	Indicateur de précarité contractuelle			Indicateur d'insécurité d'emploi			Indicateur de précarité d'emploi					
	Non	Oui		Non	Oui		Non	Oui				
Nbre de salariés - Pe('000)	2 665	381		1 953	1 094		2 830	216				
% (sans la non réponse)	87,5	12,5		64,1	35,9		92,9	7,1				
	Données croisées (% vertical, sans la non réponse)											
	Non	Oui		Non	Oui		Non	Oui				
Congé de maladie payé par l'employeur												
Oui	67,1	46,6		72,2	48,7		65,8	45,0				
Non	32,9	53,4		27,8	51,3		34,2	55,0				
Accès à un régime d'assurance salaire dans l'emploi principal												
Oui	68,5	54,6		74,5	53,0		67,7	54,0				
Non	31,5	45,4		25,5	47,0		32,3	46,0				
Accès à un congé sans solde ou un traitement différé												
Oui	NS	66,6	61,9		70,7	56,7		66,8	56,5			
Non		33,4	38,1		29,3	43,3		33,2	43,5			
Accès à un régime de retraite dans l'emploi principal												
Oui		48,0	40,0		53,1	36,2		47,5	40,3			
Non		52,0	60,0		46,9	63,8		52,5	59,7			
Horaire flexible												
Oui	NS	47,6	48,4		50,9	41,7		48,6	37,1			
Non		52,4	51,6		49,1	58,3		51,4	62,9			
Possibilité d'échanger des heures avec un collègue												
Oui		43,2	50,1	NS	44,5	43,5	NS	44,6	39,7			
Non		56,8	49,9		55,5	56,5		55,4	60,3			
Accès à une banque de temps utilisable ultérieurement												
Oui		45,8	38,8		47,3	40,0		45,5	36,4			
Non		54,2	61,2		52,7	60,0		54,5	63,6			
Accès à la semaine de travail réduite												
Oui	NS	41,2	43,3		45,2	34,1	NS	41,9	36,5			
Non		58,8	56,7		54,8	65,9		58,1	63,5			
Possibilité de travailler à domicile												
Oui		19,4	13,5		21,0	13,9		19,0	12,6	†		
Non		80,6	86,5		79,0	86,1		81,0	87,4			
Accès à des congés payés pour raison familiale												
Oui		57,9	39,4		61,8	43,5		56,8	39,4			
Non		42,1	60,6		38,2	56,5		43,2	60,6			
Possibilité de traiter de choses personnelles au travail												
Oui		84,0	79,3		85,4	79,3		83,9	77,0			
Non		16,0	20,7		14,6	20,7		16,1	23,0			
Possibilité d'un retour progressif au travail après un congé de maternité ou de paternité												
Oui		70,4	64,0		73,6	61,1		70,7	56,6			
Non		29,6	36,0		26,4	38,9		29,3	43,4			
Garderie en milieu de travail												
Oui		8,3	12,4		10,5	5,6	NS	8,7	10,4	†		
Non		91,7	87,6		89,5	94,4		91,3	89,6			

* Ensemble des travailleurs, excluant les autonomes, en emploi depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.

Les différences observées sont statistiquement significatives pour le test du Khi-deux au seuil de 5 %.

Lorsque NS apparaît le test du Khi-deux n'est pas significatif au seuil de 5 %.

† : Coefficient de variation entre 15 % et 25 %

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité au travail, 2007-2008*

2.5 Discussion

2.5.1 Faits saillants

Les différences homme - femme

Les résultats de l'EQCOTESST montrent que les hommes en emploi depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine, occupent encore la plus grande part du marché du travail au Québec (53,1 % vs 46,9 %) en 2007-2008. Par contre, cette différence est inversée chez les jeunes. D'autre part, les travailleuses de la population visée sont davantage scolarisées que les travailleurs masculins. Elles sont plus nombreuses à travailler dans des regroupements de secteurs des services, comme celui des soins de santé et d'assistance sociale, ainsi que dans celui de l'hébergement, de la restauration, des services personnels et aux organisations et des arts et spectacles. Elles sont aussi présentes en proportion aussi importante que les hommes dans les secteurs du soutien à la production ainsi que dans l'enseignement. Cela va de pair avec l'évolution du marché du travail dans les pays industrialisés où les secteurs des services occupent une place de plus en plus prépondérante dans les nouvelles économies (ISQ, 2008 ; Gagnon, 2004 ; Bernard, 2009 ; Ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et de la Technologie, 1996).

Par contre, les femmes tiennent une moins grande place dans les postes d'encadrement et occupent davantage des emplois non protégés par un syndicat. En termes de conditions de travail, elles travaillent plus fréquemment que les hommes dans des postes temporaires, à temps partiel et les fins de semaine. Enfin, une plus grande proportion de travailleuses se trouve dans les catégories de revenu les plus basses et dispose de vacances plus courtes.

Ces résultats montrent que des inégalités en termes de conditions de travail persistent entre les hommes et les femmes. De plus, il faut se rappeler que même lorsque les titres de leurs emplois sont les mêmes, les tâches que les hommes et les femmes effectuent sont rarement identiques (Messing et coll., 2003 ; Smith et Mustard, 2004). Nous verrons dans les chapitres suivants en quoi ces inégalités influencent la santé et la SST.

Les groupes d'âge

Certaines particularités ressortent en fonction de l'âge. Ce sont les groupes d'âge extrêmes qui ressortent. Ainsi, les travailleurs et travailleuses de 15 à 24 ans affichent en général de moins bonnes conditions de travail que les autres, ce qui concorde avec des résultats d'autres études portant principalement sur la SST (Arcand et coll., 2000 ; Breslin et coll., 2003 ; Gervais et coll., 2006 ; Godin et coll., 2005 ; Godin et coll., 2008 ; Ledoux et Laberge, 2006 ; Ledoux et coll., 2008). En effet, ils sont en proportion plus nombreux à :

- travailler dans des emplois non syndiqués ;
- être employés dans le regroupement des secteurs de l'hébergement, de la restauration, des services personnels et aux organisations et des arts et spectacles ainsi que dans celui du commerce ;
- occuper des emplois de personnel et d'ouvriers non qualifiés et de manœuvres ;
- travailler à temps partiel ;
- travailler selon des horaires rotatifs ;
- travailler fréquemment les fins de semaine ;

- vivre de la précarité contractuelle.

Les travailleurs les plus âgés, quant à eux, se caractérisent principalement par le fait qu'ils sont plus nombreux en proportion à occuper des emplois saisonniers et à recevoir une rémunération variable.

La mobilité de la main-d'œuvre

D'après l'EQCOTESST, près d'un travailleur sur deux occupe son emploi actuel depuis moins de cinq années et seulement une personne sur 10 a accumulé 25 années d'ancienneté ou plus dans son emploi. Ces résultats suggèrent que la mobilité d'emploi est un phénomène assez répandu chez les travailleurs et les travailleuses québécois. Bien que les jeunes soient plus touchés, tous les groupes d'âge le sont. En effet, par exemple, la proportion de travailleurs de 55 ans ou plus ayant moins de cinq ans d'ancienneté est de près de 20 %. Une étude québécoise récente, réalisée à partir des données de l'EDTR, montre aussi cette tendance à la mobilité. En effet, sur une période de 72 mois (soit six ans) la durée médiane d'un épisode d'emploi est de 15 mois, aussi bien chez les hommes que chez les femmes. Il existe des différences selon le groupe d'âge ; les jeunes de moins de 25 ans présentant des durées médianes en emploi de neuf mois, alors que cette période s'élève à 20 mois chez les personnes de 25 ans ou plus. Les contrastes, bien que moins importants, demeurent entre les groupes quand on considère les valeurs moyennes (Godin et coll., 2009).

Cette mobilité est plus importante chez les hommes et dans les PME. Les regroupements des secteurs de l'hébergement, de la restauration, des services personnels et aux organisations, et des arts et spectacles de même que celui du commerce comptent aussi une proportion nettement plus élevée de travailleurs dont l'ancienneté est inférieure à cinq ans. C'est parmi le personnel et les ouvriers non qualifiés et les manœuvres de même que les ouvriers qualifiés qu'on observe les plus forts pourcentages de travailleurs ayant moins de cinq années d'ancienneté.

Cette question de la faible ancienneté relative dans l'emploi principal est préoccupante car, comme le montrent plusieurs études, l'accès à des conditions de travail plus favorables (horaire, rémunération, avantages sociaux, etc.) en dépend (Quinlan et coll., 2001a et 2001 b ; Vosko, 2006). De plus, une faible ancienneté dans l'emploi aurait une incidence sur les risques de lésions professionnelles, peu importe l'âge (Breslin et coll., 2003 ; Ledoux et coll., 2008). Le fait de changer d'emploi place les personnes dans des environnements de travail variables, ce qui peut augmenter le risque de problèmes de SST.

Les PME

Les petites et moyennes entreprises sont très importantes pour l'économie québécoise. Selon les données de l'EQCOTESST, elles occupent plus de six travailleurs sur 10. Les jeunes y travaillent en proportion importante (70,1 % des 15 à 24 ans), de même que les travailleurs qui habitent en région rurale (73,5 %).

Certains regroupements de secteurs d'activité économique se distinguent par une plus forte concentration de la main-d'œuvre dans les PME : celui des secteurs de l'hébergement, de la restauration, des services personnels et aux organisations, et des arts et spectacles (86,2 %), celui des industries primaires, d'utilité publique et de la construction (78,3 %) ainsi que celui du commerce (73,0 %). De plus, les travailleurs autonomes s'y trouvent en plus grande proportion.

Les cadres supérieurs et intermédiaires (71,1 %), les ouvriers qualifiés (69,2 %) ainsi que le groupe du personnel et des ouvriers non qualifiés et des manœuvres (67,0 %) présentent de plus fortes proportions d'effectifs dans les entreprises de moins de 200 employés.

Les PME de 200 employés ou moins se distinguent des grandes entreprises en ce qui concerne les conditions de travail, comme l'ont indiqué certaines études (John et coll., 2006 ; Mendelo et Kagey, 1990 ; Nichols et coll., 1995 ; Thomas, 1991). Ainsi, d'après l'EQCOTESST, on y trouve notamment, en proportion plus importante :

- du travail à temps partiel ;
- des durées de travail de plus de 40 heures par semaine ;
- des formes de rémunération variable ;
- des revenus parmi les classes les plus faibles ;
- des situations de précarité ainsi que des préoccupations en ce qui concerne la sécurité d'emploi.

Le type de lien d'emploi

Les travailleurs syndiqués sont, en proportions relatives, plus âgés et moins fréquemment nés à l'extérieur du Canada que les non syndiqués. Ils se trouvent principalement dans les grandes entreprises ainsi que dans le public et le parapublic. La présence syndicale est en effet plus faible dans les regroupements des secteurs du commerce, des services de soutien à la production ainsi que dans celui de l'hébergement, de la restauration, des services personnels et aux organisations et des arts et spectacles.

Les analyses montrent des différences en termes de conditions de travail entre les travailleurs syndiqués et ceux qui ne le sont pas. Les syndiqués sont proportionnellement plus nombreux à travailler à temps plein et à avoir deux ans ou plus d'ancienneté dans leur emploi principal. Ces travailleurs font plus fréquemment de 30 à 39 heures ou 40 heures de travail par semaine, ont proportionnellement plus souvent une rémunération fixe et se situent davantage dans les tranches de revenus moyens et élevés (de 40 000 $ à moins de 100 000 $). Ils bénéficient en plus grande proportion de la plupart des avantages sociaux liés à l'emploi considérés dans l'enquête (pauses, congés de maladies payés, régime d'assurance salaire, régime de retraite, etc.). Les seuls avantages sociaux qui sont plus à l'avantage des travailleurs non syndiqués sont l'accès à des horaires flexibles, la possibilité de travailler à domicile et la possibilité de traiter de choses personnelles au travail.

Les travailleurs autonomes, quant à eux, constituent une population particulière de l'EQCOTESST qui ressent beaucoup d'insécurité d'emploi. On estime que 14,6 % des travailleurs, soit 521 000 personnes font partie de cette catégorie. Les sous-populations des travailleurs masculins et de ceix qui sont âgés de 55 ans ou plus compte proportionnellement plus d'autonomes que leurs contreparties respectives. Leur scolarité diffère un peu de celle des autres travailleurs. En effet, les travailleurs autonomes se trouvent en proportion plus élevée chez ceux qui ont au plus complété le niveau de scolarité primaire ou qui détiennent un diplôme universitaire. On estime des proportions plus élevées de travailleurs autonomes dans le regroupement des industries primaires, d'utilité publique et de la construction. De plus, rappelons que les travailleurs autonomes sont en proportion plus nombreux à souhaiter travailler moins d'heures par semaine que les salariés (32,3 % vs 21,4 %). Ce résultat de l'EQCOTESST doit être mis en relation avec des données du rapport Delage (2002) qui constate que les

travailleurs autonomes travaillent en moyenne 45,4 heures par semaine (cette moyenne augmente à 48,8 heures par semaine pour les autonomes à temps plein), ce qui est plus que les 40 heures hebdomadaire des salariés à temps plein.

La précarité et l'insécurité

Parmi les résultats d'EQCOTESST, on constate un taux élevé d'insécurité d'emploi. Une proportion importante de l'ensemble des travailleurs, soit 35,8 % ou quelque 1,3 million de personnes, entrent dans la catégorie des gens qui vivent cette insécurité d'emploi.

Dans le cadre des travaux de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur la détermination du concept du travail décent, les chercheurs ont identifié un nombre important de variables pouvant cerner l'insécurité d'emploi pour répondre aux exigences de l'analyse de la situation d'insécurité dans les pays en voie de développement et dans les pays industrialisés. On s'attarde sur la sécurité de l'emploi en examinant les protections légales contre les licenciements, le fait d'avoir ratifié ou non des conventions de l'OIT protégeant la sécurité d'emploi, ainsi que plusieurs facteurs de nature économique (Bonnet, Figueiredo, Standing, 2003). Bien que fort intéressant, l'indice proposé par ces chercheurs ne répond pas aux objectifs de l'EQCOTESST, soit l'examen de la situation au Québec. D'ailleurs, cet objectif n'était pas de mesurer les protections légales et leur application, mais d'enquêter sur les conditions du travail et de santé des travailleurs québécois. Pour cette raison, le concept d'insécurité d'emploi utilisé dans notre étude est beaucoup plus simple que celui des indices de l'OIT.

Rappelons qu'une revue de la littérature sur les conditions de travail comme déterminants de la santé, effectuée pour l'Organisation mondiale de la santé dans le cadre de son projet sur les déterminants sociaux à cet égard, permet de constater que la perception qu'a le travailleur de l'insécurité de son emploi a été associée à une moins bonne santé physique et mentale (Benach, Muntaner, Santana, 2007). Par ailleurs, le fait de tenir un emploi depuis longtemps est connu comme étant associé à des meilleures protections légales et sociales (Vosko, 2010).

Rappelons que notre indice d'insécurité d'emploi vise, entre autres à permettre de distinguer les personnes qui ont peu d'ancienneté dans leur emploi ou qui craignent de le perdre des autres personnes qui bénéficient d'une meilleure sécurité d'emploi. Cette population regroupe notamment les travailleurs dont le lien d'emploi est fragilisé par un contexte de restructuration ou de sous-traitance, des réalités reconnues comme ayant des effets négatifs sur la santé des travailleurs (Quinlan et coll., 2001a et b). Elle regroupe aussi les personnes qui entrent et sortent du marché du travail de manière régulière, celles qui ont connu une période de chômage dans les deux dernières années (Malenfant et coll., 2007) ; ces travailleurs sont souvent exposés à de plus mauvaises conditions de travail, ce qui peut nuire à leur santé (Benach et coll., 2007). Cela permettra de travailler avec des sous-groupes pour explorer les associations avec la santé, des analyses présentées dans les chapitres qui suivent.

Cette partie de la population qui vit de l'insécurité est également celle qui est la plus susceptible d'être exposée à la précarité contractuelle. En effet, 12,9 % de la population étudiée par l'EQCOTESST rapporte une telle précarité, et 7,2 % de la population vit à la fois la précarité contractuelle et l'insécurité d'emploi (situation qu'on désigne par précarité d'emploi), des conditions potentiellement critiques pour la SST (Benavides et coll., 2006). Il faut se rappeler que les gens qui travaillent moins de 15 heures par semaine et moins de huit semaines sont

exclus de l'EQCOTESST, ce qui veut dire que la précarité et l'insécurité sont probablement sous-estimés. Certains groupes particuliers ressortent de l'EQCOTESST en ce qui a trait à l'insécurité d'emploi : les travailleurs autonomes et ceux qui gagnent moins de 20 000 $ par année. Autre élément important, le secteur de l'enseignement se fait remarquer par un taux élevé de précarité d'emploi (21,8 %).

Il est important de noter que l'EQCOTESST montre clairement que les travailleurs et travailleuses qui vivent de la précarité (contractuelle ou d'emploi) ou de l'insécurité d'emploi ont globalement moins accès à des avantages sociaux dans le cadre de leur emploi principal.

Les travailleurs immigrants

Les personnes qui ne parlent ni anglais ni français à la maison se situent, sauf exception, en dernier rang pour ce qui est de l'accès aux conditions de travail étudiées dans ce chapitre, conditions retenues en raison de leur caractère avantageux pour les salariés. Les salariés nés à l'extérieur du Canada sont en proportion moins souvent syndiqués (33,9 % le sont) et moins nombreux, en proportion, à travailler dans le secteur public ou parapublic. Ces personnes semblent se trouver de manière disproportionnée dans le regroupement des secteurs du soutien à la production et dans le regroupement l'hébergement, de la restauration, des services personnels et aux organisations et arts et spectacles, un des regroupements de secteurs où on offre des conditions de travail moins favorables, et ils sont mal représentés dans les services gouvernementaux et parapublics. Plus de la moitié (54 %) des travailleurs nés hors du Canada travaillent dans les professions de type non manuel. Ils sont plus nombreux, en proportion, que les personnes nées au Canada à se déclarer insatisfaits de leur revenus (42 % vs 34 %). En ce qui concerne le revenu du ménage, cette population se trouve, en plus grande proportion dans la catégorie de revenu la plus faible : on y trouve les travailleurs arrivés au Canada depuis moins de cinq ans (59,8 %) ainsi que ceux qui ne parlent ni le français, ni l'anglais à la maison (56,3 %). Parmi les travailleurs qui cumulent deux emplois ou plus, ce sont 63,5 % des travailleurs nés hors du Canada qui travaillent plus de 40 heures par semaine. Ces travailleurs sont aussi plus nombreux à déclarer avoir une faible sécurité d'emploi (30,7 %) et nombreux à être inclus dans l'indicateur d'insécurité d'emploi (40,6 %). Il en est ainsi chez ceux qui parlent le français et une autre langue à la maison (43,9 %), ou qui ne parlent ni l'anglais ni le français (43,2 %).

Les regroupements de secteurs et de professions

D'après l'EQCOTESST, les principaux regroupements de secteurs d'activité économique au Québec en 2007-2008 sont le soutien à la production, avec 673 000 travailleurs et travailleuses (18,9 % de la population), le commerce, qui emploie 583 000 personnes (16,3 %), le regroupement des secteurs manufacturiers et des services de réparation et d'entretien, avec 573 000 personnes (16,1 %), les soins de santé et d'assistance sociale, avec 424 000 travailleuses et travailleurs (11,9 %), et celui de l'hébergement, de la restauration, des services personnels et aux organisations ainsi que des arts et spectacles, qui occupe 10,2 % de la main-d'œuvre, soit 362 000 personnes.

Le regroupement des secteurs de l'hébergement, de la restauration, des services personnels et aux organisations, et des arts et spectacles ressort comme particulièrement critique en termes de conditions de travail. En effet, les travailleurs et travailleuses font plus fréquemment face à des horaires particuliers, à de la précarité et de l'insécurité, ainsi qu'à des avantages sociaux restreints. D'autres secteurs des services, comme le commerce, vont aussi dans le même sens. Le

secteur de l'enseignement est, quant à lui, caractérisé par une forte proportion de travailleurs et de travailleuses temporaires. Ces conditions de travail sont des déterminants importants pour la santé et la sécurité du travail, comme nous le verrons dans les chapitres suivants.

En ce qui concerne les catégories professionnelles, ce sont le personnel et les ouvriers non qualifiés et les manœuvres qui se démarquent des autres, aussi bien en termes de nombre, puisqu'ils sont près d'un million (26,2 % de la main-d'œuvre, ce qui correspond à une population de 935 000 travailleurs), que de conditions d'emploi et de travail difficiles. Ces travailleurs sont présents en plus forte proportion dans le regroupement des secteurs du transport, de l'entreposage et de la gestion des déchets, de même que dans celui de l'hébergement, de la restauration, des services personnels et aux organisations ainsi que des arts et spectacles et celui du commerce.

En résumé, l'analyse des données de ce chapitre montre que les personnes qui vivent des conditions de travail difficiles se trouvent souvent concentrées dans certains groupes particuliers : les travailleurs de 15 à 24 ans, les travailleurs ayant, au plus, complété la scolarité de niveau primaire, ceux qui ne parlent ni le français ni l'anglais à la maison, les employés du regroupement des secteurs de l'hébergement, de la restauration, des services personnels et aux organisations, et des arts et spectacles, les travailleurs des professions non qualifiées, ceux dont le revenu d'emploi est inférieur à 20 000 $ par année et ceux qui sont les seuls employés de leur entreprise. Les chapitres suivants permettront de voir si ces groupes de travailleurs et de travailleuses présentent des conditions de santé particulières ainsi que des risques accrus de problèmes de SST.

2.5.2 Comparaison avec d'autres études

De façon générale, les proportions obtenues dans l'EQCOTESST sont comparables à celles d'autres données québécoises ou canadiennes, lorsque celles-ci existent. Toutefois certaines différences méritent d'être notées. Lorsque des écarts sont constatés, ils s'expliquent généralement par les particularités de la population visée par l'EQCOTESST ; parfois, les concepts de celle-ci diffèrent de ceux qui ont été étudiés ailleurs en raison notamment de questions différentes utilisées pour les mesurer.

L'EPA est la meilleure source de comparaison pour les conditions de travail, et c'est d'ailleurs pour cela qu'elle a servi pour effectuer la pondération. D'ailleurs, l'ISQ produit son annuaire annuel des conditions de travail avec les données québécoises de l'EPA. Par contre, il faut noter que l'EPA n'est pas une source d'information pour la SST, et ne peut donc pas servir de comparaison à ce sujet. Les données sur les conditions de travail de l'ensemble des travailleurs qu'on peut en tirer peuvent permettre de valider les ordres de grandeur des statistiques que nous observons concernant la sous-population étudiée par l'EQCOTESST. C'est ce que nous ferons dans ce qui suit.

En ce qui concerne les comparaisons avec l'*Enquête sur le milieu de travail et les employés* (EMTE), selon le portail de bases de données et des instruments de mesure en santé et sécurité du travail (du réseau de recherche en santé et sécurité du travail du Québec), « la principale limite de cette enquête est qu'elle présente des faiblesses importantes en termes de représentativité : certaines secteurs ou groupes de travailleurs sont exclus (services

gouvernementaux, travailleurs autonomes, etc.) et la taille des échantillons ne permet pas d'obtenir des informations représentatives par profession ». De plus, l'échantillon québécois « efficace » de l'EMTE n'offre probablement pas un potentiel analytique aussi intéressant que l'EQCOTESST. Compte tenu de l'effet du plan de sondage supposé de l'échantillon québécois, on peut penser que les quelque 5 500 employés échantillonnés par l'EMTE offrent une moins bonne précision que 5 500 employés choisis aléatoirement puisqu'ils sont « regroupés » chez quelque 1 400 employeurs différents. Ainsi, pour ces raisons, l'EMTE n'est pas la meilleure source d'information pour étudier les conditions de travail des québécois. Ensuite, la comparaison des résultats de l'EQCOTESST avec l'EMTE n'est pas possible si l'on considère les statistiques d'ensemble, étant donné les sous-populations qu'elle ne couvre pas et la population particulière que nous avons étudiée.

Ainsi, la proportion de travailleurs dans l'industrie des services de l'EQCOTESST est un peu plus faible que celle publiée par l'ISQ (75,1 % vs 77,2 %, données de 2008). Cela s'explique en grande partie par la population visée par l'EQCOTESST, qui prend en compte les personnes travaillant au moins 15 heures par semaine depuis minimalement huit semaines. Or, comme le temps partiel est important dans les services, il est possible qu'il y ait ici une certaine sous-représentation dans cette industrie. La part de jeunes de 15 à 24 ans dans les services qu'indique l'EQCOTESST (83,6 %) est similaire à celle de l'EPA (83,8 %). La part des femmes dans l'industrie des services est sensiblement la même dans les deux enquêtes, alors que les hommes sont surreprésentés dans l'industrie des biens dans l'EQCOTESST (37,9 % vs 32,1 %).

Les données concernant le secteur d'appartenance (secteur public ou parapublic et autres) révèlent que la part globale du secteur privé dans l'EQCOTESST (74,6 %) est similaire à celle que l'EPA a calculée (75,8 % en 2007). Des différences sont cependant notées : chez les femmes (34,3 % vs 29,6 %) et chez les jeunes travailleurs (15,1 % vs 10,1 %). De plus, la part des travailleurs ayant un niveau d'études universitaires dans le secteur public est plus faible dans l'EQCOTESST (40,1 %) que ce que l'Annuaire des statistiques du travail de l'ISQ publie (44,1 % ; cf. vol. 5, n° 1, p. 114). La différence est assez importante et peut s'expliquer par le fait que les données de l'ISQ ne considèrent que les employés et excluent les travailleurs autonomes.

En ce qui concerne les secteurs d'activité économique, on peut comparer les secteurs du commerce, de soins de santé et de l'assistance sociale et des administrations publiques avec les données déjà publiées par l'ISQ. Les résultats obtenus sont très proches (secteur du commerce : 16,3 % vs 16,8 % ; secteur des soins de santé et de l'assistance sociale : 11,9 % vs 11,8 % ; administrations publiques : 5,9 % vs 6,2 %). Pour ces trois secteurs, les résultats ventilés selon le sexe sont aussi très comparables entre les deux sources de données. Il n'est pas possible de faire des comparaisons avec d'autres données pour les autres regroupements de secteurs considérés dans l'EQCOTESST.

Les données sur les travailleurs autonomes sont relativement similaires dans l'EQCOTESST et dans l'Annuaire de l'ISQ. Ainsi, l'EQCOTESST indique des taux de 14,6 %, 17,2 % et 11,6 % pour l'ensemble, les hommes et les femmes ; les résultats respectifs que l'ISQ a publiés sont les suivants : 14,0 %, 16,9 % et 10,8 %. Rappelons que le taux de présence syndicale de l'ensemble des salariés de l'EQCOTESST a été ajusté à celui de l'EPA, recalculé pour une population comparable à celle de l'EQCOTESST.

Les données concernant la proportion de temps partiel diffèrent de façon non négligeable de celles que l'ISQ a publiées (cf. Annuaire, vol. 5, n° 1, p. 77). Dans l'EQCOTESST, les taux sont de 14,1 %, 8,4 %, 20,6 % pour l'ensemble des travailleurs, les hommes et les femmes respectivement. Ces taux sont inférieurs à ceux que l'ISQ a calculés, qui sont respectivement de 18,6 % ; 11,8 % et 26,0 %. Les différences sont surtout marquées chez les femmes. On peut raisonnablement penser que le fait que la population visée par l'EQCOTESST exclut les personnes qui travaillent moins de 15 heures par semaine y est pour beaucoup dans ces résultats. Comme les femmes sont davantage présentes dans ce type d'emplois que les hommes, il n'est donc pas surprenant de constater que la différence la plus importante entre les deux sources de données se trouve chez ces dernières.

La proportion d'emplois temporaires est plus faible dans l'EQCOTESST que dans les autres sources de données consultées, et ce, particulièrement chez les hommes. Encore une fois, il est possible que ces différences s'expliquent par la population que l'EQCOTESST visait.

En ce qui concerne l'ancienneté dans l'emploi principal, l'EQCOTESST indique que 15,2 % des travailleurs ont une ancienneté de moins d'un an. Dans les données de l'EPA (cf. cédérom de l'EPA), on indique une proportion plus élevée (20,6 %). La sous-estimation dans l'EQCOTESST est normale, étant donné qu'elle tient compte des moins de 12 mois (contrairement à l'EPA, qui tient compte des 12 mois ou moins). Le fait qu'une partie des temps partiels ne soit pas incluse dans la population cible explique aussi cette différence ; les temps partiels sont davantage susceptibles d'avoir une ancienneté ou une durée d'emploi plus faible, ce qui est encore plus vrai pour ceux qui travaillent moins de 15 heures par semaine. De plus, les résultats selon les autres tranches de durée d'emploi varient selon la catégorie considérée entre les deux sources des données (un et cinq ans d'ancienneté : 27,9 % vs 29,3 % ; cinq à 10 ans d'ancienneté : 9,3 % vs 19,0 % ; 10 ans ou plus d'ancienneté : 31,0 % vs 35,7 %). Il est possible que les différences notées soient dues aux mouvements à l'intérieur des entreprises.

En ce qui concerne le nombre d'heures hebdomadaires consacrées à l'emploi principal, il existe des différences avec les données que l'ISQ publie dans son Annuaire et avec celles que Statistique Canada diffuse (voir cédérom chronologique). Ces différences sont particulièrement importantes dans le cas des personnes qui travaillent de 30 à 39 heures et de celles qui travaillent plus de 40 heures par semaine. Ainsi, l'EQCOTESST indique que 21,1 % des personnes travaillent habituellement plus de 40 heures par semaine (excluant les heures supplémentaires). Les données de l'EPA donnent plutôt 11,2 %. Les résultats selon le sexe vont dans le même sens. Une explication de ces écarts assez importants réside dans la différence du concept mesuré : dans l'EPA, on mesure le nombre d'heures payées habituellement travaillées en ne tenant pas compte des heures supplémentaires, tandis que l'EQCOTESST mesure le nombre d'heures habituellement travaillées. Les proportions plus importantes de personnes qui travaillent 30 heures ou plus par semaine selon l'EQCOTESST sont probablement liées au fait qu'on estime à environ 250 000 personnes la population visée par l'enquête, ce qui correspond à un taux de 7,3 %, cumulaient plus d'un emploi, comparativement à 151 700 personnes en 2007, équivalant à 3,9 % de l'ensemble des travailleurs québécois de 15 ans ou plus, selon les données publiées par l'ISQ (cf. Annuaire, vol. 5. n° 1).

Selon le rapport *Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE) : compendium 2005*, de Statistique Canada, 51,2 % des travailleurs canadiens étaient couverts par un régime de retraite

offert par l'employeur ou par un régime enregistré d'épargne-retraite collectif. D'après l'EQCOTESST, la proportion serait de 47 % au Québec. Les données sur ce plan semblent donc aller dans le même sens que celles de l'EMTE, en tenant compte du fait que la collecte de l'ÉQCOTESST est plus récente.

2.5.3 Portée et limites

Les données recueillies sur les conditions de travail et d'emploi comportent certaines limites dont il faut tenir compte dans l'interprétation des résultats. Une limite concernant les secteurs d'activité économique est apparue à la question portant sur le secteur public ou privé. Les enquêteurs ont signalé de la confusion chez certains répondants entre le fait de travailler dans un organisme public et celui de travailler avec le public. Il semble cependant que ceci ait pu être rectifié par les enquêteurs.

De plus, il a été parfois difficile à un petit nombre de personnes de répondre à certaines questions puisqu'elles ignoraient si elles avaient accès à quelques avantages sociaux. Par ailleurs, certaines questions portant sur le travail à domicile et sur l'horaire de travail pouvaient laisser place à une interprétation assez large. En effet, le travail à domicile peut inclure les individus qui se prévalent de ce droit ainsi que ceux qui n'y ont pas accès, mais qui le font en raison de surcharges de travail. En ce qui concerne l'horaire de travail flexible, la question ne permet pas d'en connaître les caractéristiques particulières. Il en est de même en ce qui concerne l'accès à des congés payés pour raison familiale. Le questionnaire ne permet pas de connaître les caractéristiques précises de ce type de congés. En effet, la distinction est impossible à faire entre ceux qui ont réellement accès à des congés pour raison familiale et ceux qui peuvent utiliser leurs congés de maladie afin de s'absenter pour raison familiale.

Les données de l'EQCOTESST sur les travailleurs immigrants et sur la langue parlée à la maison doivent être considérées avec prudence. Il existe en effet un certain biais d'échantillonnage, car les immigrants qui ont répondu au questionnaire ont des caractéristiques particulières. Ils devaient parler le français ou l'anglais puisque le questionnaire n'a pas été traduit dans d'autres langues que celles-ci. De plus, rappelons que les entrevues étaient menées par téléphone, ce qui suppose que les personnes dont le français ou l'anglais ne sont pas la langue maternelle étaient moins à l'aise. D'après les analyses descriptives, 60 % des immigrants qui ont répondu à l'EQCOTESST sont arrivés au Canada il y a 10 ans ou plus, ils sont qualifiés (55 % des immigrants ayant répondu à l'EQCOTESST détiennent un diplôme universitaire versus 26 % de ceux qui sont nés au Canada). Même si le niveau de scolarité est l'un des critères pour pouvoir immigrer au Canada, il semble tout de même que l'EQCOTESST surestime les immigrants scolarisés. Les résultats obtenus à propos de cette population sont intéressants, mais ils doivent être bien replacés dans ce contexte particulier.

Enfin, il convient de mentionner que notre choix d'analyse des résultats vise à mieux cibler les populations ou conditions de travail à risques sans nécessairement toujours tenir compte du nombre de personnes concernées.

Malgré ces limites, l'EQCOTESST est la première enquête québécoise à fournir des données sur un si grand nombre de conditions de travail et d'emploi des travailleurs qui peuvent être mises en relation avec des données de santé et de SST.

2.5.4 Pistes d'action

Plusieurs pistes d'intervention peuvent être suggérées en relation avec ce portrait des conditions de travail et d'emploi des québécois. Dans un premier temps, il semble particulièrement important de s'intéresser à certains groupes de travailleurs et de travailleuses qui apparaissent fréquemment parmi ceux qui ont des conditions de travail difficiles : les travailleurs de 15 à 24 ans, les travailleurs ayant, au plus, complété la scolarité de niveau primaire, ceux qui ne parlent ni le français ni l'anglais à la maison, les employés du regroupement des secteurs de l'hébergement, de la restauration, des services personnels et aux organisations, et des arts et spectacles, les travailleurs des professions non qualifiées, ceux dont le revenu d'emploi est inférieur à 20 000 $ par année et ceux qui sont les seuls employés de leur entreprise. À ces groupes, s'ajoutent les personnes qui vivent de la précarité et de l'insécurité. De manière générale, il y a lieu de s'efforcer d'améliorer l'accès de l'ensemble des travailleurs québécois à de bonnes conditions de travail et d'emploi.

Les résultats de l'enquête montrent que des inégalités en matière de conditions de travail, qu'il faudrait les réduire, persistent toujours entre les hommes et les femmes.

De plus, rappelons que la main-d'œuvre des PME est exposée à des conditions de travail et d'emploi qui sont plus défavorables que celles des plus grandes entreprises. Une attention particulière devrait être accordée à cette question.

Les analyses révèlent une mobilité assez élevée dans l'emploi principal. Cette mobilité a été approchée en considérant l'ancienneté dans l'emploi principal. Or, on remarque des proportions non négligeables de personnes de toutes les catégories d'âge ayant moins de cinq ans d'ancienneté. Il s'agit d'un facteur important, car davantage d'ancienneté donne accès à des conditions de travail plus favorables. Le défi se pose donc de favoriser l'accès à des conditions de travail propices à la SST tout en tenant compte des liens d'emploi, de plus en plus souvent interrompus dans le temps.

Il serait également important de s'assurer que les travailleurs connaissent leurs droits, notamment ceux que prévoit la Loi sur les normes du travail.

Il y aurait aussi lieu d'explorer les raisons pour lesquelles une proportion importante de travailleurs ne déclare pas avoir droit à des vacances.

Enfin, les résultats présentés dans ce chapitre incitent à suggérer qu'il faudrait favoriser une meilleure intégration au marché du travail des personnes nées à l'extérieur du Canada et leur meilleure distribution dans l'ensemble des secteurs d'activité économique. Il serait également important d'améliorer la diffusion d'information sur leurs droits.

2.5.5 Pistes de recherche

Les données de l'EQCOTESST pourraient faire l'objet d'études plus approfondies, incluant notamment des analyses multivariées, qui permettraient de faire des liens entre les conditions de travail, les caractéristiques d'emploi et les avantages sociaux pour des populations de travailleurs et de travailleuses qui semblent particulièrement désavantagées à cet égard.

Les résultats présentés dans ce chapitre incitent plus particulièrement à développer la recherche sur les conditions de travail et d'emplois des jeunes travailleurs et travailleuses, des populations immigrées, du personnel qui travaille dans les PME ainsi que dans certains secteurs et catégories professionnelles particulières. De plus, des analyses différenciées selon le sexe doivent être systématiquement considérées dans toutes les recherches sur le travail. Une attention particulière devrait être accordée à la mobilité d'emploi.

Les conditions de travail et d'emploi d'une main-d'œuvre de plus en plus polyvalente pour répondre aux besoins de flexibilité des nouvelles formes d'organisation posent plusieurs questions en termes de recherche. Des études en ce sens devraient être entreprises.

Tout comme dans des études menées en Europe (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2009), il serait pertinent de s'efforcer de mieux comprendre la situation des travailleurs autonomes, qui se retrouvent aux deux extrêmes dans l'enquête européenne (les mieux nantis et les moins bien nantis). Les résultats d'EQCOTESST suggèrent les mêmes tendances, et il serait pertinent d'analyser cette catégorie de travailleurs en profondeur, notamment pour mieux comprendre cette population souvent exclue de la protection des lois du travail.

Il faudrait analyser en profondeur les différentes catégories de précarité (en se servant des indices élaborés, mais aussi en considérant chacune des variables les constituant de manière séparée) afin de mieux identifier les catégories de travailleurs vulnérables en matière de SST et de pouvoir s'assurer de leur accès à des conditions leur assurant un travail décent qui protège leur santé.

Enfin, il serait intéressant de valider les indicateurs de précarité et d'insécurité construits dans cette étude dans d'autres contextes de recherche.

2.6 Conclusion

Nos résultats montrent qu'il existe au Québec une très grande disparité de conditions de travail et d'emploi. À cet égard, certaines populations de travailleurs et travailleuses vivent des conditions de travail particulièrement difficiles ; c'est notamment le cas des jeunes, du personnel peu scolarisé et qui ne parle ni le français ni l'anglais à la maison, des employés de certains secteurs d'activité économique et de la main d'œuvre des petites entreprises. Il est donc loisible de se demander si ces personnels présentent des conditions de santé particulières ainsi que des risques accrus de problèmes de SST.

2.7 Bibliographie

Arcand, R., Labrèche, F., Stock, S., Messing, K., Tissot, F. (2000). Travail et santé, in Institut de la statistique du Québec (dir.), *L'Enquête sociale et de santé 1998*, Les publications du Québec, Sainte-Foy, 525-570.

Arrowsmith, J. (2006). *Temporary Agency Work in an Enlarged European Union*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, European

Baillen, E., De Witte, H. (2009). Why is Organizational Change Related to Workplace Bullying? Role Conflict and Job Insecurity as Mediators. *Economic and Industrial Democracy,* 30(3), 348-371.

Bartley, M., Ferrie, J. (2001). Glossary: unemployment, job insecurity and health. *Journal of Epidemiology and Community Health,* 55(11), 776-781.

Benach, J., Muntaner, C., Santana, V. (2007). *Employment conditions and health inequalities*: report submitted to the World Health Organisation Commission on Social Determinants of Health by the Employment Conditions Knowledge Network (EMCONET).

Benavides, F. G., Benach, J., Muntaner, C., Delclos, G. L., Catot, N., Amable, M. (2006). Associations between temporary employment and occupational injury: what are the mechanisms? *Occupational and Environmental Medicine,* 63, 416-421.

Bernard A. (2009). Tendances de l'emploi manufacturier, *Perspective*, produit n° 75-001-X au catalogue de Statistique Canada, février. En ligne. 14 p. <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2009102/pdf/10788-fra.pdf>. Consulté le 15 juillet 2009.

Bernier, J., Vallée, G., Jobin, C. Q., Ministère du Travail, (2003). *Les besoins de protection des personnes en situation de travail non traditionnelle*. Québec, Ministère du Travail.

Biddle, J., Roberts, K., Rosenman, K.D., Welch, E.M. (1998). 'What percentage of workers with work-related illnesses receive workers' compensation benefits?', Journal of Occupational and Environmental Medicine, 40 (4): 325-31.

Bonnet, F., Figueiredo, J. B., Standing, G. (2003). Une famille d'indicateurs du travail décent. *Revue internationale du Travail,* 142(2), 231-260.

Breslin, C., Smith P., Koehoorn, M., Lee, H. (2006). *Is the workplace becoming safer?* Statistique Canada/Perspectives, juillet 2006 : 18-23.

Clarke, M., Lewchuk, W., de Wolff, A., King, A. (2007). 'This just isn't sustainable': Precarious employment, stress and workers' health. *International Journal of Law and Psychiatry,* 30(4-5), 311-326.

Cox R., Lippel K. (2008). Falling through the legal cracks: the pitfalls of using workers' compensation data as indicators of work-related injuries and illnesses, *Policy and Practice in*

Health and Safety, 63-84.

Delage B. (2002). Results from the Survey of Self-Employment in Canada, Human Resources Development Canada, 109 p.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2009). *Self-employed workers: industrial relations and working conditions*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Gagnon S., Institut de la statistique du Québec (2004). Les changements au chapitre de l'emploi au Québec, *Flash-info – Travail et rémunération*, vol. 5, n° 4, septembre. En ligne. p. 1-7. <http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/pdf/pdf-bulletin/TR_sept04.pdf>. Consulté le 15 juillet 2009.

Galarneau, D. (2005). *L'Écart salarial entre employés temporaires et permanents*.

Gervais, M. Massicotte, P., Champoux, D. (2006). *Conditions de travail, de santé et de sécurité des travailleurs du Québec*. Rapport R-449, IRSST, 133 pages.

Godin J.F., Baril R., Massicotte P. (2005). *Portrait statistique des travailleurs en réadaptation pour 2001-2002*. Études et recherches – Rapport R-440, Montréal, IRSST.

Godin J.-F., Laplante B., Ledoux É., Vultur M., Tsala D. (2008) *Étude exploratoire des parcours d'emploi en lien avec l'apparition des premières lésions chez les jeunes de 16 à 24 ans*. Études et recherches – Rapport IRSST, 74 p.

Gollac, M. et Volkoffs, S. (1996). *Citius, Altius et Fortius*. Actes de la Recherche en sciences sociales, 114 : p. 54-67.

Hadden, W. C., Muntaner, C., Benach, J., Gimeno, D., Benavides, F. G. (2007). A glossary for the social epidemiology of work organisation: Part 3, Terms from the sociology of labour markets. *Journal of Epidemiology and Community Health,* 61, 6-8.

Hébert, F., Duguay, P., Massicotte, P. (2003). *Les indicateurs de lésions indemnisées en santé et en sécurité du travail au Québec : analyse par secteur d'activité économique en 1995-1997*, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail (IRSST).

Institut de la statistique du Québec (2008). *Annuaire québécois des statistiques du travail : Portrait des principaux indicateurs du marché du travail*, vol. 4, n° 1, 279 p.

Nelson J.M. C., Kilkon K., Haviland A. (2006). *Small Businesses and Workplace Fatality Risk: An Exploratory Analysis*. RAND CORP, 76 pages.

Johnstone, R., Quinlan, M. (2006). The OHS regulatory challenges posed by agency workers: evidence from Australia. [Journal article - research report]. *Employee Relations,* 28(3), 273-289.

Kivimaki, M., Vahtera, J., Virtanen, M., Elovainio, M., Pentti, J., Ferrie, J. (2003). Temporary Employment and Risk of Overall and Cause-specific Mortality. *American Journal of Epidemiology,* 158(7), 663-668.

Ledoux É., Laberge L., Thuilier C., Prud'homme P., Veillette S., Gaudreault M., Perron M. (2008). *Étudier et travailler en région à 18 ans : quels sont les risques de SST ? Une étude exploratoire*, Études et recherches – Rapport R-560, Montréal, IRSST, 90 p.

Ledoux É., Laberge M. (2006). *Bilan et perspectives de recherche sur la SST des jeunes travailleurs*, Études et recherches – Rapport R-481, Montréal, IRSST, 80 p.

Lewchuk W., Wolff A., King A., Polanyi M. (2006). *The hidden costs of precarious employment: health and the employment relationship.* In L. Vosko (dir.) Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada, Mc-Gill Queen's University Press, p. 141-162.

Lippel, K. (1992). *Le stress au travail : L'indemnisation des atteintes à la santé en droit québécois, canadien et américain.* Éditions Yvon Blais, Cowansville, 265 pages.

Lippel, K. (1999). 'Workers' Compensation and Stress: Gender and Access to Compensation'. 22:1, *International Journal of Law and Psychiatry*, p. 79-89.

Lippel, K. (2003). 'Compensation for musculo-skeletal disorders in Quebec: systemic discrimination against women workers?', 33 :2, *International Journal of Health Services*, p. 253-281.

Lippel, K. (2004a). « La protection défaillante de la santé des travailleurs autonomes et des sous-traitants en droit québécois de la santé au travail», *Santé, société et solidarité,* 2, 3-12.

Lippel, K. (2004b). « Le travail atypique et la législation en matière de santé et sécurité du travail. », *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail (2004)*, 307-382.

Malenfant, R. (2004). « Précarisation du travail et inégalités sociales de santé - De la stabilité à la précarité d'emploi : le récit d'une expérience de travail délétère », *Santé, société et solidarité,* 2, 39-47.
Malenfant, R., LaRue, A., Vézina, M. (2007). 'Intermittent Work and Well-Being', *Current Sociology,* 55(6), 814-835.

Marshall, K. (2003). « Les avantages de l'emploi », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, 4(5), 5-14.

Mendelo, J.M., B.T. Kagey (1990). 'Using Occupational Safety and Health AdministrationAccident Investigations to Study Patterns in Work Fatalities', *Journal of Occupational Medicine: Official Publication of the Industrial Medical Association*, Vol. 32, No. 11, p. 1117–1123.

Messing K., Punnett L., Bond M., Alexanderson K., Pyle J., Zahm S., Wegman D., Stock S.R., de Grosbois S. (2003). 'Be the fairest of them all: Challenges and recommendations for the treatment of gender in occupational health research', *American Journal of Industrial Medicine*, 43(6):618-629

Ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et de la Technologie. 1996. *La tertiarisation de l'économie du Québec.* En ligne. 21 p. <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs59118>. Consulté le 15 juillet 2009

Morse, T., Dillon, C., Warren, N., Hall C., Hovey D. (2001). 'Capture-recapture estimation of unreported work-related musculoskeletal disorders in Connecticut', *American Journal of Industrial Medicine*, 39 (6): 636-42.

Nichols, T., A. Dennis, W. Guy (1995). 'Size of Employment Unit and Industrial Injury Rates in British Manufacturing: A Secondary Analysis of WIRS 1990 Data', *Industrial Relations Journal*, Vol. 26, No. 1, p. 45–56.

Quinlan, M., Bohle, P. (2009). 'Overstretched and Unreciprocated Commitment: Reviewing Research on the Occupational Health and Safety Effects of Downsizing and Job Insecurity', *International Journal of Health Services,* 39(1), 1-44.

Quinlan, M., Mayhew, C., Bohle, P. (2001a). 'The global expansion of precarious employment, work disorganisation, and consequences for occupational health: A Review of Recent Research', *International Journal of Health Services*, 31 (2): p. 335-414.

Quinlan, M., Mayhew, C., Bohle, P. (2001b). 'The global expansion of precarious employment, work disorganisation and occupational health: placing the debate in a comparative historical context', *International Journal of Health Services*, 31(3): p. 507-36.

Rosenman, K.D., Gardiner, J.C., Wang, J., Biddle, J.,. Hogan, A, Reilly, M.J., Roberts, K., Welch, E. (2000). 'Why most workers with occupational repetitive trauma do not file for workers, compensation', *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 42(1) : 25-34.

Shannon H., Lowe, G., (2002). 'How many injured workers do not file claims for Workers' Compensation benefits?', *American Journal of Industrial Medicine*, 42. 473.

Smith, P.M., Mustard, C.A. (2004). 'Examining the associations between physical work demands and work injury rates between men and women in Ontario, 1990-2000', *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 61, p. 750-756.

Thomas, P. (1991). 'Safety in Smaller Manufacturing Establishments', *Employment Gazette*, 99(1): 20-26.

Underhill, E. (2008). *Double Jeopardy: Occupational injury and rehabilitation of temporary agency workers.* University of New South Wales, Sydney, Australia.

Vinet A. (2004). *Travail, organisation et santé. Le défi de la productivité dans le respect des personnes*, Les Presses de l'Université Laval.

Vosko, L. (dir.) (2006). *Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada*. Mc-Gill Queen's University Press.

Vosko, L. F. (2010). *Managing The Margins: Gender, Citizenship and the International Regulation of Precarious Employment*. New York: Oxford University Press.

2.8 Tableaux complémentaires

Tableau C 2.1 : Regroupements de secteurs d'activité économique selon les caractéristiques des travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008

	Primaire, constr., util. publ.	Manuf., services de réparation et entretien	Héberg., restaur., autres services
Nombre de travailleurs - Pe(x 1000)	315	573	362
% (sans la non réponse)	8,8	16,1	10,2
Caractéristiques sociodémographiques			
Sexe			
Homme	13,9	22,1	7,3
Femme	3,1	9,3	13,4
Âge			
15-24	7,3 †	8,7 †	21,0
25-44	8,9	16,2	9,6
45-54	9,2	18,3	6,9
55 et +	9,0	17,1	9,8
Pays de naissance			
Nés au Canada	9,4	16,0	9,7
Nés à l'étranger	4,2 †	16,5	13,9 †
Langue(s) parlée(s) à la maison			
Français uniquement	9,7	16,3	9,9
Français et autres	3,8 ††	15,3 †	6,4 ††
Au moins l'anglais (sans le français)	5,1 ††	14,6 †	9,4 †
Ni français, ni anglais	3,9 ††	16,1 †	22,5 †
Niveau de scolarité atteint			
Primaire ou -	14,6	26,7	15,2
Secondaire	12,0	19,9	11,4
Collégial	8,2	14,3	8,7
Universitaire	3,1 †	8,2	7,5
Milieu de travail			
Taille d'entreprise			
Un seul employé	15,6	7,3 †	20,8
2-20	15,4	11,7	13,8
21-50	8,0 †	14,3	17,4
51-199	6,5 †	21,7	9,8
200-499	5,6 †	24,9	4,9 †
500+	4,7	17,0	3,0 †
Type de contrat de travail			
Cadres, synd. ou non synd.	9,9	19,6	10,7 †
Salariés non cadre, synd.	9,2	15,5	4,3
Salariés non cadre, non synd.	4,6	18,5	13,6
Travailleurs autonomes	19,2	7,9 †	13,5

	Primaire, constr., util. publ.	Manuf., services de réparation et entretien	Héberg., restaur., autres services
Nombre de travailleurs - Pe(x 1000)	315	573	362
% (sans la non réponse)	8,8	16,1	10,2
Emploi			
Catégorie professionnelle			
Cadres sup. et interm.	24,1	9,4 †	10,9 †
Professionnels	---	4,9 †	6,1 †
Semi-prof. et techn.	3,1 †	11,2	5,0 †
Contremaîtres et cadres 1er niv.	13,9 †	25,6	11,5 †
Personnel de bureau	4,4 †	10,6	2,9 †
Ouvriers qualifiés	24,1	26,1	14,2
Pers. et ouvr. non qualif. et man.	5,2	24,3	17,2
Type de profession			
Manuel	19,1	34,2	7,0
Non manuel	4,0	10,3	6,5
Mixte	7,2	7,5	20,5
Revenu de travail			
Moins de 20 000 $	5,8 †	6,5 †	27,8
20 000 à 39 999 $	7,1	19,8	9,4
40 000 à 59 999 $	10,9	18,5	4,4 †
60 000 à 99 999 $	13,5	17,3	3,6 †
100 000 $ et plus	6,2 ††	9,0 †	2,8 ††

* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
† : Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.
†† : Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.
--- : Données trop restreintes pour être divulguées
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité au travail, 2007-2008.*

Tableau C 2.1 (suite) : Regroupements de secteurs d'activité économique selon les caractéristiques des travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008

	Soutien à la production	Transp., entrep,. services gesti. déchets	Commerce
Nombre de travailleurs - Pe(x 1000)	673	189	583
% (sans la non réponse)	18,9	5,3	16,3
Caractéristiques sociodémographiques			
Sexe			
Homme	18,5	7,9	15,9
Femme	19,3	2,4	16,8
Âge			
15-24	11,5 †	2,6 ††	36,3
25-44	20,7	5,5	13,2
45-54	18,8	5,6	14,3
55 et +	18,9	6,3 †	14,8
Pays de naissance			
Nés au Canada	17,7	5,7	16,2
Nés à l'étranger	27,8	2,3 ††	17,1
Langue(s) parlée(s) à la maison			
Français uniquement	17,6	5,2	15,8
Français et autres	22,2	7,9 †	19,8 †
Au moins l'anglais (sans le français)	28,9	5,0 ††	17,5
Ni français, ni anglais	21,8 †	4,6 ††	21,1 †
Niveau de scolarité atteint			
Primaire ou -	7,0 †	8,3	19,5
Secondaire	10,4	6,4	23,3
Collégial	22,9	5,2	14,7
Universitaire	30,4	2,7 †	8,8
Milieu de travail			
Taille d'entreprise			
Un seul employé	33,3	4,5 ††	4,3††
2-20	16,4	4,2 †	21,2
21-50	15,1	5,4 †	24,6
51-199	15,3	6,9 †	20,8
200-499	19,4	4,1 †	14,2
500+	21,2	5,7	10,1
Type de contrat de travail			
Cadres, synd. ou non synd.	19,1	4,2 †	23,6
Salariés non cadre, synd.	9,4	5,8	9,4
Salariés non cadre, non synd.	23,7	5,2	22,4
Travailleurs autonomes	26,6	5,3 †	9,7

	Soutien à la production	Transp., entrep,. services gesti. déchets	Commerce
Nombre de travailleurs - Pe(x 1000)	673	189	583
% (sans la non réponse)	18,9	5,3	16,3
Emploi			
Catégorie professionnelle			
Cadres sup. et interm.	19,8	3,0 ††	21,1
Professionnels	33,9	---	2,6 ††
Semi-prof. et techn.	21,8	1,8 ††	12,7
Contremaîtres et cadres 1er niv.	15,3 †	3,5 ††	23,8
Personnel de bureau	36,7	6,9 †	13,8
Ouvriers qualifiés	3,4 ††	2,8 ††	12,4
Pers. et ouvr. non qualif. et man.	6,1	12,3	27,8
Type de profession			
Manuel	6,2	8,9	13,5
Non manuel	31,6	3,1	13,9
Mixte	8,1	5,7	24,1
Revenu de travail			
Moins de 20 000 $	10,3	1,5 ††	33,7
20 000 à 39 999 $	17,8	5,0	16,6
40 000 à 59 999 $	20,8	7,8	10,0
60 000 à 99 999 $	22,1	5,4 †	7,3
100 000 $ et plus	32,8	7,5 ††	10,6 †

* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
† : Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.
†† : Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.
--- : Données trop restreintes pour être divulguées
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité au travail, 2007-2008.*

Tableau C 2.1 (suite) : Regroupement de secteurs d'activité économique selon les caractéristiques des travailleurs* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008

	Soins de santé et assistance sociale	Enseignement	Administrations publiques
Nombre de travailleurs - Pe(x 1000)	424	238	209
% (sans la non réponse)	11,9	6,7	5,9
Caractéristiques sociodémographiques			
Sexe			
Homme	4,9	4,3	5,3
Femme	19,8	9,4	6,5
Âge			
15-24	8,1 †	1,8 ††	2,7 ††
25-44	12,1	8,3	5,5
45-54	13,1	6,1	7,7
55 et +	11,8	6,3	5,9
Pays de naissance			
Nés au Canada	11,9	7,0	6,3
Nés à l'étranger	11,7	4,4 †	2,2 †
Langue(s) parlée(s) à la maison			
Français uniquement	12,3	6,8	6,4
Français et autres	15,5 †	5,1 ††	4,0 ††
Au moins l'anglais (sans le français)	7,5 †	8,7 †	3,2 ††
Ni français, ni anglais	5,5 ††	---	---
Niveau de scolarité atteint			
Primaire ou -	6,3 †	1,4 ††	1,1 ††
Secondaire	9,5	2,1 †	4,8
Collégial	14,6	4,5	6,9
Universitaire	14,8	16,1	8,4
Milieu de travail			
Taille d'entreprise			
Un seul employé	10,8 †	---	---
2-20	12,8	3,0 †	1,5 ††
21-50	6,6 †	5,4 †	3,2 †
51-199	7,3	8,3	3,4 †
200-499	13,0	7,1 †	6,9 †
500+	15,5	10,1	12,7
Type de contrat de travail			
Cadres, synd. ou non synd.	5,2 †	2,2 ††	5,5 †
Salariés non cadre, synd.	17,9	15,6	12,9
Salariés non cadre, non synd.	7,3	2,4 †	2,4
Travailleurs autonomes	16,0	1,7 ††	0,0

	Soins de santé et assistance sociale	Enseignement	Administrations publiques
Nombre de travailleurs - Pe(x 1000)	424	238	209
% (sans la non réponse)	11,9	6,7	5,9
Emploi			
Catégorie professionnelle			
Cadres sup. et interm.	4,1 ††	2,3 ††	5,4 †
Professionnels	13,1	27,3	9,2
Semi-prof. et techn.	30,5	2,9 †	11,0
Contremaîtres et cadres 1er niv.	4,3 ††	---	---
Personnel de bureau	9,3	4,7 †	10,8
Ouvriers qualifiés	14,4	1,7 ††	0,9 ††
Pers. et ouvr. non qualif. et man.	4,1 †	1,3 †	1,5 †
Type de profession			
Manuel	8,1	1,4 †	1,7 †
Non manuel	9,8	12,1	8,8
Mixte	20,0	2,1 †	4,8
Revenu de travail			
Moins de 20 000 $	10,1	3,5 †	0,8 ††
20 000 à 39 999 $	15,4	4,9	3,9
40 000 à 59 999 $	8,7	10,0	8,9
60 000 à 99 999 $	7,3	10,5	13,0
100 000 $ et plus	24,4 †	2,7 ††	4,0 ††

*En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
† : Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.
†† : Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.
--- : Données trop restreintes pour être divulguées
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité au travail, 2007-2008.*

Tableau C 2.2 : Avantages sociaux selon les caractéristiques des travailleurs* ou des salariés de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008**

	Ensemble de salariés		Ensemble de travailleurs	
	Congé maladie	Sans solde	Ass. Salaire	Régime de retraite
Nombre de salaries ou de travailleurs – Pe(x 1000)	2 131	2 131	2 382	1 677
% (sans la non réponse)	64,3	66,0	66,8	47,0
	Données croisées (% horizontal, sans la non réponse)			
	Oui	Oui	Oui	Oui
Caractéristiques sociodémographiques				
Âge				
15-24	41,3	59,3	51,7	30,2
25-44	66,9	67,7	70,6	50,1
45-54	69,2	66,3	70,0	49,9
55 et +	65,5	64,5	57,4	42,4
Langue(s) parlée(s) à la maison				
Français uniquement	63,6	65,8	67,2	48,0
Français et autres	65,1	62,7	62,3	42,6
Au moins l'anglais (sans le français)	71,8	68,8	71,1	45,1
Ni français, ni anglais	61,4	68,9	53,7	35,2
Niveau de scolarité atteint (4 niv.)				
Primaire ou -	48,5	52,0	53,3	28,6
Secondaire	52,9	59,6	64,2	42,9
Collégial	68,6	68,8	68,3	50,4
Universitaire	80,2	76,1	74,1	56,9
Milieu de travail				
Taille d'entreprise				
Un seul employé	60,2 †	50,3 †	20,7	10,6 †
2-20	42,1	52,7	38,7	19,5
21-50	51,4	56,6	61,8	32,1
51-199	65,4	62,3	81,6	48,2
200-499	75,5	69,7	84,9	65,6
500+	79,6	78,9	89,2	77,6
Type d'emploi				
Salariés cadres, syndiqués ou non synd.	75,3	63,5	78,6	51,1
Salariés non cadre, synd.	73,0	79,6	91,0	76,7
Salariés non cadre, non synd.	54,2	54,6	57,5	33,9
Travailleurs autonomes	-	-	27,0	12,6

	Ensemble de salariés		Ensemble de travailleurs	
	Congé maladie	Sans solde	Ass. Salaire	Régime de retraite
Nombre de salaries ou de travailleurs – Pe(x 1000)	2 131	2 131	2 382	1 677
% (sans la non réponse)	64,3	66,0	66,8	47,0
	Données croisées (% horizontal, sans la non réponse)			
	Oui	Oui	Oui	Oui
Emploi				
Regroupement de secteurs économiques				
Primaire, constr., util. publ.	42,0	51,2	62,7	48,3
Manuf., rép. et entretien	56,4	55,1	76,4	51,4
Héberg., restaur., autres serv.	42,0	57,3	37,7	17,8
Soutien à la production	78,6	68,2	66,5	44,1
Transport, entrep., gest. déchets	60,1	68,3	66,3	46,1
Commerce	57,1	53,8	58,9	34,6
Santé, assist. sociale	65,7	80,0	67,4	51,1
Enseignement	85,0	85,5	85,5	74,3
Administrations publiques	95,2	91,4	92,7	85,9
Type de profession				
Manuel	47,8	57,6	66,7	43,7
Non manuel	78,6	71,5	72,8	52,3
Mixte	53,3	63,7	54,9	40,1
Revenu de travail				
Moins de 20 000 $	33,7	51,9	33,8	16,3
20 000 à 39 999 $	61,4	65,4	61,8	38,1
40 000 à 59 999 $	75,6	70,8	82,8	64,2
60 000 à 99 999 $	78,6	73,6	87,3	75,0
100 000 $ et plus	82,5	65,1	69,7	43,7

*En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
** Ensemble des travailleurs, excluant les autonomes, en emploi depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Le taux de non-réponse (NSP/NRP) applicable à ces variables d'analyse est de 3,3 %, 12,1 %, 4,5 %, et 4,9 %.
† : Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.
†† : Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.
Source: Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité au travail, 2007-2008.*

Tableau C 2.2 (suite) : Avantages sociaux selon les caractéristiques des salariés* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008

	Ensemble de salariés		
	Horaire flexible	**Échange d'heure**	**Banque de temps**
Nombre de salaries - Pe(x 1000)	1 454	1 346	1 365
% (sans la non réponse)	47,7	44,2	44,8
	Données croisées (% horizontal, sans la non réponse)		
	Oui	Oui	Oui
Caractéristiques sociodémographiques			
Âge			
15-24	62,7	69,9	37,4
25-44	45,8	40,1	46,6
45-54	44,0	40,5	47,5
55 et +	48,0	40,7	38,8
Langue(s) parlée(s) à la maison			
Français uniquement	47,3	44,4	45,2
Français et autres	56,4	43,2	46,5
Au moins l'anglais (sans le français)	48,3	41,5	38,7
Ni français, ni anglais	43,5	47,5	45,7
Niveau de scolarité atteint (4 niv.)			
Primaire ou -	41,3	47,8	37,4
Secondaire	42,5	48,8	41,6
Collégial	50,8	48,0	53,3
Universitaire	53,6	33,6	44,1
Milieu de travail			
Taille d'entreprise			
Un seul employé	63,9 †	14,3 ††	48,8 †
2-20	53,6	50,7	40,9
21-50	44,7	51,1	41,8
51-199	44,8	41,3	39,0
200-499	39,2	39,4	46,3
500+	49,2	41,4	51,9
Type de contrat de travail			
Salariés cadres, syndiqués ou non synd.	53,5	39,2	39,1
Salariés non cadre, syndiqués	39,1	42,8	50,3
Salariés non cadre, non syndiqués	53,2	46,5	41,8
Travailleurs autonomes	-	-	-

	Ensemble de salariés		
	Horaire flexible	**Échange d'heure**	**Banque de temps**
Nombre de salaries - Pe(x 1000)	1 454	1 346	1 365
% (sans la non réponse)	47,7	44,2	44,8
	Données croisées (% horizontal, sans la non réponse)		
	Oui	Oui	Oui
Emploi			
Regroupement de secteurs économiques			
Primaire, constr., util. publ.	44,0	29,0	48,1
Manuf., rép. et entretien	39,0	32,8	46,7
Héberg., restaur., autres serv.	59,4	68,7	32,7
Soutien à la production	58,4	35,6	54,4
Transport, entrep., gest. déchets	41,2	41,8	36,9
Commerce	49,5	58,6	36,9
Santé, assist. sociale	39,9	59,8	45,8
Enseignement	31,9	27,0	29,6
Administrations publiques	60,8	34,5	69,8
Type de profession			
Manuel	35,8	42,9	44,7
Non manuel	53,6	35,6	47,5
Mixte	49,4	62,7	39,6
Revenu de travail			
Moins de 20 000 $	59,4	68,2	29,6
20 000 à 39 999 $	40,4	45,4	46,5
40 000 à 59 999 $	45,8	36,9	52,2
60 000 à 99 999 $	52,2	31,0	47,8
100 000 $ et plus	64,0	25,7 †	30,5

* Ensemble des travailleurs, excluant les autonomes, en emploi depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.

Le taux de non-réponse (NSP/NRP) applicable à ces variables d'analyse est de 0,4 %, 1,4 % et 1,5 % dans l'ordre.

† : Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

†† : Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité au travail, 2007-2008.*

Tableau C 2.2 (suite) : Avantages sociaux selon les caractéristiques des salariés* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008

	Ensemble de salariés		
	Semaine réduite	**Travail à domicile**	**Congé familial**
Nombre de salaries - Pe(x 1000)	1 263	565	1 690
% (sans la non réponse)	41,5	18,5	55,5
	Données croisées (% horizontal, sans la non réponse)		
	Oui	Oui	Oui
Caractéristiques sociodémographiques			
Âge			
15-24	55,8	7,6 †	35,3
25-44	37,6	20,4	56,2
45-54	38,6	20,3	60,2
55 et +	48,2	19,0	60,6
Langue(s) parlée(s) à la maison			
Français uniquement	41,2	17,4	55,3
Français et autres	38,7	18,0	54,5
Au moins l'anglais (sans le français)	44,8	30,1	61,9
Ni français, ni anglais	44,6	20,9 ††	46,8
Niveau de scolarité atteint (4 niv.)			
Primaire ou -	39,6	7,2 †	48,9
Secondaire	39,4	8,7	46,9
Collégial	40,2	20,8	58,2
Universitaire	45,2	33,1	64,9
Milieu de travail			
Taille d'entreprise			
Un seul employé	45,0 ††	53,6 †	54,3 †
2-20	44,0	21,4	41,5
21-50	37,9	13,5	48,4
51-199	39,6	18,1	56,3
200-499	36,5	17,4	58,5
500+	43,4	18,7	66,2
Type de contrat de travail			
Salariés cadres, syndiqués ou non synd.	32,8	33,4	64,0
Salariés non cadre, syndiqués	45,3	9,7	62,2
Salariés non cadre, non syndiqués	40,6	21,9	47,6
Travailleurs autonomes	-	-	-

	Ensemble de salariés		
	Semaine réduite	**Travail à domicile**	**Congé familial**
Nombre de salaries - Pe(x 1000)	1 263	565	1 690
% (sans la non réponse)	41,5	18,5	55,5
	Données croisées (% horizontal, sans la non réponse)		
	Oui	Oui	Oui
Emploi			
Regroupement de secteurs économiques			
Primaire, constr., util. publ.	30,9	18,1	47,1
Manuf., rép. et entretien	27,7	15,6	55,6
Héberg., restaur., autres serv.	50,9	16,4 †	37,0
Soutien à la production	43,2	36,2	62,1
Transport, entrep., gest. déchets	33,4	7,7 †	54,7
Commerce	42,4	11,3	48,4
Santé, assist. sociale	46,5	11,7	49,5
Enseignement	52,8	17,8	68,1
Administrations publiques	52,7	23,1	84,1
Type de profession			
Manuel	37,3	6,1	47,2
Non manuel	42,8	30,5	64,6
Mixte	43,5	9,0	45,8
Revenu de travail			
Moins de 20 000 $	50,1	10,4	27,3
20 000 à 39 999 $	43,2	11,4	54,6
40 000 à 59 999 $	38,0	19,8	63,8
60 000 à 99 999 $	37,0	34,0	66,8
100 000 $ et plus	29,7	53,7	70,2

* Ensemble des travailleurs, excluant les autonomes, en emploi depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.

Le taux de non-réponse (NSP/NRP) applicable à ces variables d'analyse est de 7,0 %, 0,8 % et 9,5 % dans l'ordre.

† : Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

†† : Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité au travail, 2007-2008.*

Tableau C 2.2 (suite) : Avantages sociaux selon les caractéristiques des salariés* de 15 ans ou plus, Québec, 2007-2008

	Ensemble de salariés		
	Choses perso.	**Retour progress.**	**Garderie**
Nombre de salaries - Pe(x 1000)	2 539	2 117	270
% (sans la non réponse)	83,3	69,5	8,8
	Données croisées (% horizontal, sans la non réponse)		
	Oui	Oui	Oui
Caractéristiques sociodémographiques			
Âge			
15-24	78,6	73,1	6,8 †
25-44	84,4	66,8	8,7
45-54	84,6	72,2	10,2
55 et +	81,2	70,2	8,3 †
Langue(s) parlée(s) à la maison			
Français uniquement	83,9	69,6	8,7
Français et autres	83,2	63,9	6,5 †
Au moins l'anglais (sans le français)	80,4	69,9	10,3 †
Ni français, ni anglais	77,4	75,8	13,7 ††
Niveau de scolarité atteint (4 niv.)			
Primaire ou -	74,0	66,1	4,7 †
Secondaire	81,2	65,1	5,6
Collégial	85,4	70,2	10,1
Universitaire	88,0	74,7	13,1
Milieu de travail			
Taille d'entreprise			
Un seul employé	87,6	67,0	26,1 ††
2-20	87,4	63,1	3,5 †
21-50	81,7	67,2	3,8 †
51-199	80,2	67,4	3,1 †
200-499	81,8	71,3	6,5 †
500+	84,1	75,4	18,1
Type de contrat de travail			
Salariés cadres, syndiqués ou non synd.	89,9	69,9	7,4 †
Salariés non cadre, syndiqués	78,8	72,5	14,2
Salariés non cadre, non syndiqués	85,3	66,8	5,0
Travailleurs autonomes	-	-	-

	Ensemble de salariés		
	Choses perso.	**Retour progress.**	**Garderie**
Nombre de salaries - Pe(x 1000)	2 539	2 117	270
% (sans la non réponse)	83,3	69,5	8,8
	Données croisées (% horizontal, sans la non réponse)		
	Oui	Oui	Oui
Emploi			
Regroupement de secteurs économiques			
Primaire, constr., util. publ.	86,2	60,0	6,0 †
Manuf., rép. et entretien	79,2	61,3	5,6 †
Héberg., restaur., autres serv.	80,0	72,1	6,6 ††
Soutien à la production	87,6	71,7	4,6 †
Transport, entrep., gest. déchets	83,0	58,1	5,1 ††
Commerce	84,6	67,8	1,5 ††
Santé, assist. sociale	79,0	77,2	23,7
Enseignement	84,2	75,5	22,7
Administrations publiques	88,0	81,6	16,8
Type de profession			
Manuel	76,5	62,4	5,9
Non manuel	88,7	73,1	10,3
Mixte	80,6	70,3	9,3
Revenu de travail			
Moins de 20 000 $	77,7	64,9	6,4 †
20 000 à 39 999 $	79,3	70,4	7,7
40 000 à 59 999 $	86,6	69,8	10,3
60 000 à 99 999 $	90,5	71,9	10,8
100 000 $ et plus	95,2	70,1	16,9 †

* Ensemble des travailleurs, excluant les autonomes, en emploi depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.

Le taux de non-réponse (NSP/NRP) applicable à ces variables d'analyse est de 0,3 %, 21,4 % et 1,6 % dans l'ordre.

† : Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

†† : Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité au travail, 2007-2008.*

Chapitre 3 : Conciliation travail et vie personnelle

Par Katherine Lippel[1,5], Karen Messing[2], Samuel Vézina[3] et Pascale Prud'homme[3]
avec la collaboration de Doris Armstrong[4] et Cathy Belzile[4]

1. *Université d'Ottawa*
2. *Université du Québec à Montréal (UQAM)*
3. *IRSST*
4. *Commission des normes du travail*
5. *INSPQ*

3. CONCILIATION TRAVAIL ET VIE PERSONNELLE

3.1 Introduction

3.1.1 L'importance de la question

Les conditions de travail sont au cœur de la problématique de la conciliation travail et vie personnelle. De mauvaises conditions de conciliation sont associées à des risques pour la santé, particulièrement chez les personnes qui ont des responsabilités familiales importantes. Le cadre conceptuel de l'EQCOTESST, présenté dans l'introduction du rapport, identifie les conditions de conciliation travail et vie personnelle parmi les variables indépendantes, et les charges familiales parmi les conditions modifiantes. Ce chapitre présente les résultats relatifs à ces problématiques. L'EQCOTESST ne vise pas à étudier les obligations familiales des Québécois, ni les perceptions des travailleurs à l'égard de la conciliation travail et vie personnelle. Par contre, étant donné que les conditions de travail sont au cœur de l'enquête, l'objectif de ce chapitre est de s'attarder sur l'accès à certains éléments particuliers du travail, connus comme étant associées à la possibilité de mieux concilier travail et vie personnelle. Ces conditions sont reliées aux situations des ménages des travailleurs visés par l'enquête et à la responsabilité de ces derniers envers des personnes à autonomie réduite. Nous regarderons également la situation des étudiants dans ce chapitre, particulièrement en ce qui concerne les heures de travail.

3.1.1.1 Conditions de travail associées à la conciliation travail et vie personnelle

Les conditions de travail ciblées par ce chapitre ont été sélectionnées en raison de leurs effets connus pour favoriser les possibilités de conciliation. Elles se divisent en quatre catégories : les conditions relatives aux horaires et aux heures de travail; l'accès à certains congés; l'accès au travail à domicile; l'accès à des conditions particulières sur les lieux de travail (garderies et possibilité de traiter de choses personnelles).

Les horaires et les heures de travail

Une étude faisant la synthèse de la littérature scientifique sur la conciliation travail et vie personnelle en rapport avec le temps de travail a conclu que les longues heures de travail, les horaires atypiques, les heures supplémentaires et l'imprévisibilité des horaires sont associés à une perception négative de l'équilibre travail et vie personnelle. Elle a également souligné que les conclusions des recherches portant sur le caractère favorable du travail à temps partiel pour la conciliation étaient contradictoires (Albertsen, Rafnsdottir, Grimsmo, Tomasson, Kauppinen, 2008).

Les horaires irréguliers ou atypiques (le travail de quart, le travail sur appel, le travail temporaire ou saisonnier, les horaires variables) sont reconnus comme étant des facteurs qui compliquent la planification des activités familiales (Cloutier, 2009 ; Williams, 2008) et la gestion des soins aux enfants (Prévost, et Messing, 2001). Il en est ainsi pour les personnes dont la durée de travail hebdomadaire est plus longue, ou qui travaillent fréquemment les fins de semaine, et ces conditions peuvent également avoir des répercussions négatives sur les enfants (Joshi, et Bogen, 2007). Par contre, les horaires flexibles qui permettent au travailleur de choisir son horaire sont favorables à la conciliation, et des études suggèrent que ces conditions sont également favorables à la santé des travailleurs (Joyce, Pabayo, Critchley, Bambra, 2010). Certaines conditions

particulières favorisent un plus grand contrôle du salarié sur son horaire, notamment la possibilité d'échanger les heures avec un collègue, l'accès à une banque de temps permettant d'accumuler des heures de travail utilisables et l'accès à la semaine de travail réduite sur une base volontaire (van Rijswijk, Bekker, Rutte, Croon, 2004).

Les études conçues pour mesurer la satisfaction des travailleurs à l'égard de l'équilibre entre leur vie de travail et leur vie personnelle ont démontré que les modalités reliées au temps de travail, et en particulier le fait de connaître son horaire de travail à l'avance, sont fortement associées à la satisfaction concernant la conciliation travail et vie personnelle (Parent-Thirion, Macías, Hurley, Vermeylen, 2007). Ce même rapport souligne que ce sont les personnes qui travaillent à temps partiel qui expriment une plus grande satisfaction quant à l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle. D'autres, par contre, soulignent la grande précarité économique associée au travail à temps partiel, et le lien entre cette forme de travail et un accès plus limité à des bénéfices comme les congés de maladie et les fonds de pension (Townsend, 2003).

L'accès à certains congés

Chaussard et al. (2008) rapportent que le Canada montre une performance relativement faible en termes de conditions de conciliation comparativement aux autres membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), même si le Québec est en avance sur le reste du pays à certains égards (Chaussard, Gerecke, Heymann, 2008). En effet, le Projet mondial sur les familles au travail a établi l'Indice Travail, Famille et Équité pour mesurer la performance des gouvernements en termes de réponses à ces besoins. Ses auteurs ont recensé les dispositions des lois fédérales et provinciales concernant, entre autres, les congés parentaux, les services de garde, les congés qui permettent une flexibilité pour s'occuper des besoins familiaux et les conditions qui facilitent la vie des personnes en perte d'autonomie. Le Canada se compare bien aux autres pays développés seulement en ce qui concerne les congés pour la garde de personnes à charge gravement malades ; ces congés sont bonifiés au Québec. On souligne la relativement bonne performance du Québec dans le cas de plusieurs mesures.

Outre les congés qu'assurent les lois du travail, il faut également considérer les bénéfices offerts aux travailleurs en vertu des conventions collectives et des contrats de travail individuels (Marshall, 2003). Cependant, Marshall souligne qu'en 2000, 38 % des salariés canadiens n'avaient pas accès à un régime d'assurance chez leur employeur en cas d'incapacité en raison d'une maladie. C'était le cas de 60 % des travailleurs non syndiqués, de 83 % des travailleurs à temps partiel et de 86 % des travailleurs temporaires. La possibilité de s'absenter du travail en raison d'une maladie et de profiter d'un soutien économique durant l'absence contribue, dans certains milieux de travail à une plus grande marge de manœuvre pour les salariés.

L'accès au travail à domicile

Le travail à domicile peut faciliter de manière ponctuelle la conciliation travail et vie personnelle, mais il n'est pas une solution à long terme pour les personnes ayant des responsabilités familiales (Felstead, Jewson, Phizacklea, et Walters, 2002; Fitzgerald, et Winter, 2001). Cette forme de travail touche une gamme de réalités (Bernstein, Lippel, Lamarche, 2001), comprenant la production industrielle (par exemple, la couture à domicile), la production et la transformation associées au travail agricole sur la ferme familiale et le télétravail, qui est devenu possible avec

l'introduction des nouvelles technologies. Il est exercé par des salariés, par des travailleurs autonomes et parfois par des personnes dont le statut devient ambigu du fait qu'elles exercent un travail à domicile (Bernstein et al., 2001). Même le télétravail regroupe une gamme de réalités, comprenant l'individu plutôt mal payé qui fait des tâches de secrétariat à domicile, mais aussi le concepteur de logiciels qui travaille à son domicile. De plus, compte tenu de la formulation large de notre question visant la possibilité de travailler à domicile, les travailleurs qui rapportent le faire, même à l'occasion, ou qui pourraient le faire, pouvaient y répondre favorablement, ce qui ajoute un nombre important de salariés qui travaillent surtout à l'extérieur de leur domicile, mais qui apportent du travail à la maison.

Certaines études rapportent que les travailleurs autonomes travaillent plus souvent à domicile que les salariés, notamment en Grande-Bretagne (Baines, et Gelder, 2003), mais aussi au Canada (Akyeampong, 2007). L'étude de l'ISQ portant sur les parents, basée sur l'*Enquête sur le milieu de travail et les employés* (EMTE), rapporte que seulement 5 % des employés travaillent effectivement à domicile (Gagnon, 2009). Chez ceux qui travaillent à domicile, cela s'explique surtout par les exigences du travail, et par d'autres raisons ensuite. Les obligations familiales ne semblent pas être un motif déterminant (Tremblay, Najem, Paquet, 2006).

Parmi les Canadiens qui travaillent à domicile pendant une partie ou la totalité de leur journée de travail normale, un sur 12 le fait pour se permettre de remplir plus facilement ses obligations familiales (Akyeampong, 2007). Cet auteur rapporte qu'en 2005, 9,8 % de la main-d'œuvre travaillaient à domicile. Il est important de noter que la question au sujet du travail à domicile dans l'EQCOTESST, tel qu'expliqué au Chapitre 2, porte non pas sur le travail exercé à domicile, mais sur la possibilité de faire du travail à domicile. Les données des deux études ne sont donc pas comparables. Par ailleurs, cette question n'a pas été posée aux travailleurs autonomes qui ont participé à l'EQCOTESST.

L'accès à des conditions particulières sur les lieux de travail

Comme nous allons voir, deux autres questions de l'enquête relatives aux conditions de travail avaient une pertinence particulière pour la conciliation : l'accès à une garderie sur les lieux du travail et la possibilité d'y traiter de choses personnelles. Cette dernière possibilité, notamment celle de pouvoir recevoir ou faire des appels téléphoniques, est une condition qui joue un rôle important pour les parents (Barthe et al., sous presse ; Morel, 2009 ; Prévost, et Messing, 2001). Cela est particulièrement important lorsque les enfants sont malades (Cunningham-Burley, Backett-Milburn, Kemmer, 2006).

3.1.1.2 Conséquences pour la santé de difficultés de conciliation travail et vie personnelle

Le fait pour des mères d'être actives sur le marché du travail est habituellement favorable à leur santé, mais c'est le fardeau cumulatif des contraintes qui peut avoir un effet délétère à cet égard (Cunningham-Burley et al., 2006 ; Marshall, et Barnett, 2006). Le conflit entre le travail et la vie personnelle est associé à des conséquences négatives pour la santé (Allen, Herst, Bruck et Sutton, 2000 ; Winter, Roos, Rahkonen, Martikainen, Lahelma, 2006), affectant la santé mentale mais aussi la santé physique (St-Amour, Laverdure, Devault, Manseau, 2005). Des études ont montré que les mères travailleuses sont nombreuses à éprouver du stress et de la culpabilité lorsque les

besoins de l'une et de l'autre sphère de leur vie entrent en conflit (Descarries, et Corbeil, 1995 ; Fahmy, 1992 ; De Koninck, et Malenfant, 1997 ; Tissot et al., 1997 ; De Koninck et al., 2001 ; Duxbury et al., 2003 ; Rochette et Dubé, 2004). La perception d'un conflit entre le travail et les obligations familiales, souvent associé aux mauvaises conditions de conciliation, est liée au mauvais état de santé perçu (Winter et al., 2006). D'importantes obligations familiales sont associées à une pression artérielle élevée chez les travailleuses ayant une scolarité universitaire ; par ailleurs, chez les travailleuses ayant à la fois des conditions de travail impliquant une tension élevée (*high job strain*) et des obligations familiales importantes, l'effet négatif sur la pression artérielle est accru (Brisson et al., 1999).

Une étude qualitative écossaise (Cunningham-Burley et al., 2006) permet de mieux comprendre les mécanismes qui amènent les mères travailleuses à faire du présentéisme et, à l'occasion, d'en faire faire à leurs enfants. D'une part, les mères sentent l'obligation d'être des employées exemplaires, en prévision du jour où elles devront s'absenter pour s'occuper d'un problème de santé d'un enfant. D'autres part, la précarité économique associée à une absence, pour celles qui ne bénéficient pas de journées de congé de maladie rémunérées, les incitent à se présenter au travail même lorsqu'elles sont malades. On voit ainsi l'importance d'étudier la santé des mères en rapport avec les conditions de travail et des avantages sociaux fournis par l'emploi. Cette même étude souligne l'importance de la flexibilité des horaires (contrôlée par les salariés qui peuvent s'échanger des quarts de travail) et du soutien social des collègues et des superviseurs pour réduire le stress associé à l'obligation de jongler un cumul de contraintes professionnelles et domestiques. L'incapacité d'exercer un contrôle sur les horaires a été associée aux effets négatifs sur la santé perçue (physique et mentale) dans d'autres études (Fenwick, et Tausig, 2001).

3.1.1.3 Les responsabilités familiales, le travail domestique et les heures de loisir

Obligations familiales

Les responsabilités familiales jouent un rôle important dans la détermination des besoins des personnes qui travaillent pour équilibrer leur travail rémunéré et leur vie personnelle. Ce sont les personnes ayant les charges familiales les plus élevées qui nécessitent des meilleures conditions de conciliation. En considérant ces charges, il y a lieu de tenir compte des responsabilités, non seulement envers les enfants, mais aussi envers les personnes à autonomie réduite. Ceux qui cumulent les deux types d'obligations sont les plus à risque de rapporter un niveau de stress plus élevé et expriment moins de satisfaction quant à l'équilibre travail et famille (MacDonald, Phipps, Lethbridge, 2005 ; Williams, 2004).

L'Institut de la statistique du Québec rapporte que le taux d'activité des femmes âgées de 25 à 44 ans a connu une croissance marquée de 1976 à 2008. Le taux d'activité des mères est passé de 35,9 % à 80,7 %, alors que celui des femmes sans enfants de moins de 13 ans est passé de 71,8 % à 87,0 % (Gagnon, 2009). Même chez les mères d'enfants âgés de moins de quatre ans, le taux d'activité était de 74,9 % en 2008. Ce taux d'activité monte encore plus lorsque les mères possèdent un diplôme postsecondaire. Par contre, chez les hommes, ce sont ceux qui n'ont pas d'enfant qui ont le plus faible taux d'activité (donc, une tendance inverse de celle des femmes). Le fait d'avoir la charge d'un enfant influence davantage le taux d'activité des femmes que celui des hommes et cette influence ne va pas dans le même sens ; en effet, un écart de 6,3 points de pourcentage sépare les taux d'activité des femmes sans et avec enfants – les mères sont donc moins actives –, tandis que chez les hommes, le taux d'activité des pères excède de 5,4 points

celui des hommes qui ne sont pas pères (Gagnon, 2009).

Par ailleurs, au Canada, la grande majorité des couples ayant des enfants ont deux soutiens financiers (Marshall, 2009). Cette étude souligne que de 1997 à 2008, la proportion de femmes représentant le soutien financier principal ou le soutien égal de la famille a augmenté, passant de 37 % à 42 %.

Le travail à temps partiel est une stratégie de conciliation que certaines personnes adoptent, surtout des femmes. Son analyse est compliquée par le fait que cette forme d'emploi n'est pas toujours adoptée de façon volontaire. Selon l'Institut de la statistique du Québec, le temps partiel (défini à moins de 30 heures par semaine) est beaucoup plus souvent volontaire chez les femmes comparativement aux hommes, et beaucoup plus souvent volontaire chez les mères comparativement aux non mères (Gagnon, 2009) ; plus de la moitié des mères de 25 à 44 ans qui travaillent à temps partiel volontairement (54,2 %) motivent leur choix par les soins à donner aux enfants. Peu importe les raisons de son adoption, trois fois plus de femmes que d'hommes travaillent à temps partiel. Par contre, la proportion des travailleuses à temps partiel est en déclin depuis 1986, se situant à 17,4 % en 2008, alors que chez les hommes, 4,8 % travaillaient à temps partiel en 2008 (Gagnon, 2009). Cette étude souligne par ailleurs que les mères québécoises étaient moins portées à travailler à temps partiel (19,4 %) en 2008, comparativement aux mères canadiennes (24,4 %) et ontariennes (23,0 %).

Les femmes, qu'elles occupent ou non un travail rémunéré, consacrent plus d'heures aux soins de personnes qui dépendent d'elles que les hommes (Armstrong, et Armstrong, 2004) et les femmes s'absentent cinq fois plus d'heures que les hommes pour s'occuper des enfants en bas âge (moins de trois ans) (Gagnon, 2009). Le double rôle peut nuire à leur santé (MacDonald et al., 2005). Ce n'est pas le fait d'occuper ce double rôle en soi qui est nocif ; le double rôle peut aussi être perçu comme une source d'enrichissement (Gareis, Barnett, Ertel, Berkman, 2009). Ce sont plutôt les conditions d'exercice de celui-ci, tel que le fait d'être exposé à une faible latitude décisionnelle au travail et d'être privé d'un soutien social à domicile (Oomens, Geurts, Scheepers, 2007) ou d'être exposé à un niveau de tension élevé au travail (*high job strain*) accompagné d'une importante charge familiale et d'un faible soutien social (Ertel, Koenen, Berkman, 2008) qui peuvent nuire à la santé.

Les femmes sont toujours plus susceptibles que les hommes d'avoir des horaires surchargés en raison de l'ensemble de leurs responsabilités (51 % des femmes avec enfants comparativement à 39 % des hommes) (Marshall, 2009) ou de connaître un déséquilibre travail et vie personnelle (27 % des femmes, 19 % des hommes), qu'elles travaillent selon un horaire normal ou un quart rotatif (Williams, 2008).

Travail domestique

L'Institut de la statistique du Québec rapporte que, chez la population de 15 ans ou plus, en 2005, comme en 1986, les femmes font un plus grand nombre d'heures de travail domestique que les hommes, soit 2,6 heures par jour pour les hommes et 4,0 heures par jour pour les femmes en 2005. Le nombre d'heures de travail domestique des hommes a augmenté, puisque, en 1986, ils n'en faisaient que 1,8 heure par jour. Il y a donc une augmentation de leur part, mais on n'observe pas de diminution du côté des femmes, qui faisaient 4,0 heures par jour de travail

domestique en 1986, comme en 2005 encore. En ce qui concerne les heures de travail professionnel, la moyenne quotidienne que les Québécois de sexe masculin consacrent à cette activité a diminué, passant de 5,4 heures par jour en 1986 à 5,0 heures en 2005. Pour leur part, les heures de travail professionnel des Québécoises ont augmenté très légèrement, passant de 3,3 à 3,4 heures par jour. Au total, on constate qu'en 2005, les hommes et les femmes consacrent environ le même temps (7,6 h et 7,4 h) aux activités productives (Institut de la statistique du Québec, 2009). Des données sur le temps que les Québécois, hommes et femmes de 25 à 44 ans occupant un emploi à temps plein, consacrent aux soins des enfants et aux travaux ménagers démontrent que, chez les deux sexes, ce sous-groupe y passe plus de temps en 2005 qu'en 1986 (Gagnon, 2009). Notons que ces données sont tirées de l'*Enquête sociale générale* et ne portent pas sur une population comparable à celle de l'EQCOTESST.

Au Canada, on constate des tendances similaires, mais plus nettes. Les femmes font un plus grand nombre d'heures quotidiennes de travail domestique que les hommes, mais il y a une certaine tendance à la convergence, les heures des hommes ayant augmenté de 1986 à 2005 (hausse de 2,1 à 2,5 h par jour), alors que les heures des femmes ont diminué (baisse de 4,8 à 4,3 h). Cependant, pendant la même période, le nombre d'heures de travail rémunéré des femmes a augmenté d'un tiers (de 3,3 à 4,4 heures par jour), alors que celui des hommes a augmenté de moins de 3 % (de 6,1 à 6,3 heures par jour). Donc, le nombre total d'heures de travail des femmes a augmenté pendant cette période et se situe au même niveau que celui des hommes (Marshall, 2006).

Loisirs

L'Institut de la statistique du Québec a étudié l'utilisation du temps en s'inspirant des définitions de l'OCDE, qui suggère d'agréger l'emploi du temps en quatre grandes catégories d'activités (Institut de la statistique du Québec, 2009, p. 213). Ces catégories sont les suivantes :

«Temps professionnel ou temps consacré aux obligations contractées : travail rémunéré et activités connexes, scolarité régulière, formation professionnelle et apprentissage (y compris la durée des déplacements associés à ces activités).

Temps domestique ou temps consacré à des activités liées à des responsabilités : préparation des repas, entretien intérieur ou extérieur, soins des enfants ou des membres du ménage, courses et emplettes, gestion du patrimoine des individus et des ménages etc. (y compris la durée des déplacements associés à ces activités).

Temps personnel, ou temps consacré aux besoins essentiels élémentaires : sommeil, sieste, repas, hygiène corporelle et soins personnels.

Temps libre : temps résiduel dans la journée de 24 heures (déduction faite des autres catégories de temps) alloué au bénévolat et aux organisations, aux sorties et aux divertissements, aux sports et aux médias.»

Dans cette enquête, l'ISQ rapporte que la moyenne quotidienne d'heures consacrées au « temps libre » en 2005 a augmenté pour l'ensemble de la population entre 1986 et 2005, passant de 5,6 à 5,9 heures chez les hommes et de 5,3 à 5,5 heures, chez les femmes. Cette enquête considère également le « temps personnel », qui a diminué, durant la même période, de 11,0 à 10,6 h par jour chez les hommes et de 11,4 à 11,1 heures par jour chez les femmes. Même si ces deux

concepts diffèrent du concept de loisirs utilisé dans l'EQCOTESST, c'est celui du temps libre qui s'apparente le plus au concept de loisirs utilisé dans notre étude.

Le rapport de l'ISQ sur les parents (Gagnon, 2009) constate que chez le groupe d'âge de 25 à 44 ans en emploi à temps plein, les parents d'enfants de 19 ans ou moins bénéficient de moins de temps libre que leurs vis à vis sans enfants. Les femmes bénéficient de moins d'heures de temps libre que les hommes, (sauf en ce qui concerne les parents d'enfants de 13 à 19 ans, les données de cette catégorie devant être interprétées avec prudence selon l'auteure).

3.1.2 Information provenant de l'ÉQCOTESST

L'EQCOTESST n'avait pas l'objectif d'étudier les conditions de vie des familles québécoises, ni les responsabilités familiales, domestiques ou d'études des travailleurs. Compte tenu de la formulation des questions de l'enquête, il est impossible de savoir si les répondants ont des obligations parentales, étant donné qu'aucune question n'était posée sur les relations entre les individus vivant dans le ménage, ni à l'égard des enfants de moins de 15 ans pouvant dépendre du répondant sans vivre sous son toit. Néanmoins, nous avons des informations sur la présence d'enfants de moins de 15 ans dans le ménage, sur la responsabilité du répondant envers une personne à «autonomie réduite», sur les heures de travail domestique et de loisirs et sur les étudiants travailleurs.

3.2 Aspects méthodologiques

L'absence d'information sur la relation entre le répondant et les membres du ménage est une limitation de l'étude. Il est possible, par exemple, que le répondant vive avec ses parents et ses frères et sœurs de moins de 15 ans sans pour autant en avoir la responsabilité. Pour minimiser les conséquences de cette limitation du questionnaire, nous avons choisi de faire le portrait des conditions de travail potentiellement associées à la conciliation travail et vie personnelle en examinant uniquement les travailleurs de 25 ans ou plus. Ainsi, pour la plupart des analyses, la population de référence à laquelle on infère correspond aux travailleurs visés par EQCOTESST âgés de 25 ans ou plus, en emploi depuis huit semaines, à raison de 15 heures par semaine. Seuls les résultats de la section portant sur les étudiants réfèrent à l'ensemble des travailleurs québécois en emploi depuis 8 semaines à raison d'au moins 15 heures par semaine. À noter également que les données portent autant sur les salariés que sur les travailleurs autonomes, bien que l'analyse relative aux conditions de travail tiendra compte de ces deux catégories séparément. Un portrait complet de la composition des ménages dans lesquels vit l'ensemble des travailleurs visés par l'enquête est décrit au Chapitre 1.

Parmi les participants à l'enquête, 3,1 % des travailleuses se déclarent en congé de maternité ou parental depuis moins de 12 mois (voir le Chapitre 1 pour la description détaillée des personnes en congé comprises dans l'étude).

3.2.1 Les questions

Nous avons vu, à la section 1.3.1.3 du Chapitre 1, que des questions filtres ont permis de classer les ménages en quatre catégories. Nous avons utilisé ces questions filtres aux fins du présent

chapitre. Rappelons la description de ces questions présentée dans le Chapitre 1 :

« La composition des ménages dans lesquels vivent les travailleurs est constituée à partir du nombre de personnes de 15 ans ou plus et du nombre de personnes de moins de 15 ans (questions PG_15 et PG_14). Ainsi, l'indicateur « Type de ménage » permet de distinguer les ménages comptant des personnes de 15 ans ou plus seulement en trois catégories (personne seule, deux personnes, plus de deux personnes) de ceux qui comptent au moins un enfant de 0 à 14 ans. Lorsqu'il y avait incertitude, l'intervieweur spécifiait que les 14 ans ou moins devaient habiter dans le ménage au moins la moitié du temps pour être considérés. Si la personne n'arrivait pas à trancher en raison d'un partage stable et égal (50/50), l'enfant devait être présent au moment de l'appel téléphonique pour être considéré. Cet indicateur informe seulement sur le nombre de personnes et non sur les liens entre les individus. Les taux de non-réponse à ces questions sont presque nuls. »

Dans le cadre de l'enquête, nous avons posé une série de questions concernant les conditions de travail pouvant être associées à la conciliation travail et vie personnelle, questions décrites dans le Chapitre 2. De plus, nous avons posé des questions relatives à la responsabilité envers une personne à « autonomie réduite » et d'autres sur les heures de travail domestique et de loisir.

La question portant sur la responsabilité pour une personne à autonomie réduite était la suivante :

En dehors du travail, sur une base régulière, avez-vous la responsabilité de donner des soins à une personne handicapée, âgée ou en perte d'autonomie ? (CTF 2) Le répondant pouvait répondre oui ou non.

Notons que l'EQCOTESST ne permet pas de savoir si cette personne vit ou non dans le ménage du répondant.

Afin de mesurer les heures de travail domestique, nous avons posé la question suivante :

E*n général, combien d'heures par semaine consacrez-vous aux tâches domestiques et à vos responsabilités familiales ?* (CTF4). Les répondants devaient choisir parmi les catégories fournies par l'intervieweur : *Moins de huit heures ; de huit à 14 heures ; de 15 à 21 heures ; de 22 à 35 heures ; 36 heures ou plus.*

Pour les fins de l'analyse, nous avons regroupé les catégories d'heures de tâches domestiques en trois blocs : moins de huit heures, de huit à 21 heures et de 22 heures ou plus.

La question portant sur les heures de loisir était la suivante :

En général, combien d'heures par semaine consacrez-vous aux loisirs ? Définition de loisir au besoin : faire de l'exercice, pratiquer des sports ou jouer de la musique, ou faire d'autres activités de loisir, comme s'adonner à des passe-temps, jouer à des jeux de société ou regarder la télévision. (CTF 5) Les répondants devaient choisir parmi les catégories fournies par l'intervieweur : *Moins d'une heure ; de une à trois heures ; de quatre à sept heures ; de huit à 14 heures ; de 15 à 21 heures; 22 heures ou plus.*

Aux fins de l'analyse, nous avons divisé les heures de loisirs hebdomadaires en trois catégories : Moins de quatre heures, de quatre à 14 heures et 15 heures ou plus.

Le lexique qui accompagne ce rapport permet de consulter les définitions de termes techniques utilisés dans ce chapitre et empruntés d'autres chapitres.

3.2.2 *Indices concernant les conditions de travail*

Pour tenir compte d'un ensemble de conditions de travail qui peuvent influencer la facilité de concilier le travail avec la vie personnelle, nous avons construit trois indices, dont deux applicables aux salariés et un réservé aux travailleurs autonomes. Nous avons ainsi essayé de tenir compte d'un effet synergique potentiel de l'accès ou de l'absence d'accès à différentes conditions de travail, l'objectif étant de catégoriser les travailleurs visés par l'étude qui bénéficiaient de plus de marge de manœuvre en ayant accès à plusieurs conditions facilitant la conciliation, ceux qui avaient un accès moyen à des conditions facilitant la conciliation, et ceux qui y avaient très peu accès. Nous avons ainsi voulu ajouter à l'information déjà disponible concernant l'accès à des conditions de travail identifiées de manière individuelle, pour voir si les personnes ayant des responsabilités plus importantes avaient plus ou moins accès à un cumul de conditions favorables ou défavorables. En ce qui concerne les salariés, deux indices ont été créés, un premier concernant l'accès à certaines modalités de réaménagement du temps de travail (ou du lieu de travail) et un deuxième concernant le caractère contraignant des horaires de travail. Le choix des variables intégrées dans ces indices a été dicté par les connaissances établies dans la littérature, notamment celle dont il a été question dans la section qui précède. Les indices ne visent pas nécessairement à mesurer la même chose, mais à réunir différentes conditions du travail qui, ensemble, interagissent pour faciliter les possibilités de conciliation lorsqu'elles sont présentes ou, lorsqu'elles sont absentes, réduisent la marge de manœuvre des travailleurs. En ce sens, il faut interpréter la mesure de la fidélité de ces indices à la lumière de cet objectif (Bagozzi, 1994).

Nous n'avons pas été en mesure de pondérer l'importance relative de chacune des conditions de travail intégrées dans ces indices. Le choix de chaque condition a été dicté par l'analyse de la littérature, mais nous n'avons pas identifié de sources qui auraient permis de pondérer ces conditions. Ainsi, nous savons qu'il est mieux d'avoir un horaire flexible qui permet au salarié de choisir son horaire de travail, comparé à un autre qui ne le permet pas. Nous savons qu'il est mieux d'avoir la possibilité d'accéder à des jours de congé payés pour cause de maladie ou pour des raisons familiales que de ne pas en avoir. Mais nous n'étions pas en mesure de présumer que l'accès à l'horaire flexible était plus important que l'accès au congé payé pour des raisons familiales. La pondération est donc potentiellement arbitraire, ce qui constitue une limite de ces indices. Les seuils utilisés pour départager les configurations de bonnes et de moins bonnes conditions de conciliation travail et vie personnelle ont généralement été déterminés selon la distribution du score des répondants afin que l'ensemble de ceux-ci se répartisse assez également dans les catégories de l'indice.

Un premier indice, ***Conditions de travail facilitant la conciliation (salariés),*** vise à capter la marge de manœuvre du salarié pour concilier ses obligations professionnelles avec celles de sa vie personnelle. Il correspond à la somme des valeurs des éléments qui le composent.

À votre connaissance, les mesures suivantes vous sont-elles accessibles dans votre milieu de travail?	**Choix de réponses**	**Valeurs**
Horaire flexible[132]	oui	0
	non	1
Accès à une banque d'heures	oui	0
	non	1
Congé de maladie payé par l'employeur	oui	0
	non	1
Congés pour des raisons familiales	oui	0
	non	1
Semaine de travail réduite	oui	0
	non	1
Travail à domicile	oui	0
	non	1
Retour progressif au travail après un congé de maternité ou de paternité	oui	0
	non	1
Congé sans solde	oui	0
	non	1

Le score de cet indice varie de zéro à huit. Nous considérons qu'un répondant ayant un score inférieur à trois bénéficie de bonnes conditions de conciliation ; un répondant ayant un score supérieur ou égal à trois et inférieur à six bénéficie de conditions de conciliation moyennes ; et finalement, un répondant ayant un score supérieur ou égal à six a de moins bonnes conditions de conciliation. Lorsque plus de deux données manquaient, l'indice n'était pas calculé. [133]

Bonnes conditions : 0-2
Conditions moyennes : 3-5
Moins bonnes conditions : 6-8

Le deuxième indice, ***Horaire de travail contraignant (salariés),*** intègre des conditions associées à un horaire contraignant et ne concerne que les salariés. Il correspond à la somme des valeurs des éléments qui le composent.

Le score de cet indice varie entre zéro à six. Nous considérons qu'un répondant ayant un score égal à zéro bénéficie d'horaires peu contraignants ; un répondant ayant un score égal à un ou deux a des horaires contraignants et finalement, un répondant ayant un score supérieur ou égal à trois a des horaires très contraignants. Lorsqu'il manquait une donnée, l'indice n'était pas calculé.

Horaires peu contraignants : 0
Horaires contraignants : 1-2
Horaires très contraignants : 3-6

[132] Un horaire flexible qui permet au salarié de choisir son horaire de travail (CTF 1D).
[133] Lorsqu'une ou deux des réponses fournies aux questions qui composent l'indice étaient manquantes, l'indice a été calculé sur les items valides puis ajusté afin de varier entre 0 et 8.

	Choix de réponses	Valeur
Lequel des énoncés suivants décrit le mieux votre horaire de travail?	Horaire régulier	0
	Saisonnier, horaire brisé	1
	Sur appel, variable[134], horaire rotatif	2
Votre horaire [habituel] est-il :	De jour	0
	De soir De jour et soir Horaire irrégulier	1
	De nuit De jour et nuit De soir et nuit De jour, soir et nuit	2
En vous référant à votre emploi principal actuel, vous arrive-t-il de travailler la fin de semaine soit le samedi ou le dimanche ? *En général, combien de fois par mois travaillez-vous la fin de semaine, soit le samedi ou le dimanche?*	Jamais ou moins d'une fois par mois	0
	Une ou deux fois par mois	1
	Trois ou 4 fois par mois	2

Le troisième indice, ***Conditions de conciliation (autonomes),*** vise uniquement les travailleurs autonomes et cherche à intégrer certaines conditions difficiles. L'indice correspond à la somme des valeurs des éléments qui le composent.

	Réponses	Valeurs
En moyenne, combien d'heures par semaine travaillez-vous habituellement pour l'ensemble de vos emplois ?	Moins de 30	0
	30-40	1
	41-50	2
	Plus de 50	3
Lequel des énoncés suivants décrit le mieux votre horaire de travail?	Horaire régulier	0
	Saisonnier, horaire brisé	1
	Sur appel, variable[135], horaire rotatif	2
Votre horaire [habituel] est-il :	De jour	0
	De soir De jour et soir Horaire irrégulier	1
	De nuit De jour et nuit De soir et nuit De jour, soir et nuit	2
En vous référant à votre emploi principal actuel, vous arrive-t-il de travailler la fin de semaine soit le samedi ou le dimanche ? *En général, combien de fois par mois travaillez-vous la fin de semaine, soit le*	Jamais ou moins d'une fois par mois	0
	Une ou deux	1

[134] Question Trav 6, réponse «flexible», c'est-à-dire en fonction des rendez-vous, des contrats, des besoins ou clients
[135] Question Trav 6, réponse «flexible», c'est-à-dire en fonction des rendez-vous, des contrats, des besoins ou clients

samedi ou le dimanche?	fois par mois	
	Trois ou 4 fois par mois	2
En général, disposez-vous d'au moins 36 heures consécutives de congé au cours d'une semaine?	Oui	0
	Variable selon la demande Une semaine sur deux, cycle de travail irrégulier	1
	Non	2
En vous référant à votre emploi principal actuel, dites-moi si les énoncés que je vais vous lire correspondent à votre situation : on me demande de faire une quantité excessive de travail.	Fortement en désaccord En désaccord	0
	Fortement d'accord D'accord	1
En vous référant à votre emploi principal actuel, dites-moi si les énoncés que je vais vous lire correspondent à votre situation : Mon travail exige de travailler très fort. (Exigences mentales ou physiques)	Fortement en désaccord En désaccord	0
	Fortement d'accord D'accord	1

Le score de cet indice varie de zéro à 13. Nous considérons qu'un répondant ayant un score inférieur ou égal à trois a des bonnes conditions de conciliation ; un répondant ayant un score supérieur à trois et inférieur ou égal à six a des conditions de conciliation moyennes, et finalement, un répondant ayant un score supérieur à six a des conditions de conciliation moins bonnes. Si plus d'une donnée manquait, l'indice n'était pas calculé [136]
Bonnes conditions : 0-3
Conditions moyennes : 4-6
Moins bonnes conditions : 7-13

Indicateur concernant le niveau de responsabilité familiale

Nous avons également choisi de créer un indicateur pour regrouper les répondants selon la configuration de leur ménage et de leurs responsabilités familiales en général. Pour ce faire, trois variables ont été prises en compte :

- la présence ou l'absence d'une deuxième personne âgée de 15 ans ou plus dans le ménage du répondant (PG_15) ;
- la présence ou l'absence d'un ou plusieurs membres du ménage âgé(s) de moins de 15 ans (PG_14) ;
- le fait d'avoir ou non la responsabilité de donner des soins à une personne handicapée, âgée ou en perte d'autonomie (CTF_3).

Les huit configurations possibles ont d'abord été regroupées dans cinq sous-ensembles :

[136] Si une des réponses fournies aux questions qui composent l'indice était manquante, alors l'indice a été calculé sur les six items valides puis ajusté afin de varier entre 0 et 13.

- ceux qui vivent sans enfant et qui n'ont pas de responsabilité pour une personne à autonomie réduite ;
- ceux qui vivent sans enfant, mais qui ont des responsabilités pour une personne à autonomie réduite ;
- ceux qui vivent dans un ménage composé d'au moins deux adultes et d'au moins un enfant, sans responsabilité envers une personne à autonomie réduite ;
- ceux qui vivent seuls avec au moins un enfant, sans responsabilité envers une personne à autonomie réduite et enfin ;
- ceux qui vivent avec au moins un enfant et qui ont des responsabilités envers une personne à autonomie réduite.

Cette typologie est présentée à la figure C 3.1.

Nos travaux préliminaires ont montré qu'un regroupement en trois catégories convenait plus adéquatement aux analyses ayant un rapport avec les conditions de travail. Les huit configurations possibles ont donc été regroupées telles qu'illustrées ci-dessous :

Ménage composé d'au moins 1 membre âgé de moins de 15 ans	1 seule personne de 15 ans et plus dans le ménage	Avec des responsabilités envers une personne à autonomie réduite	**Responsabilité ÉLEVÉE**
		Sans responsabilité envers une personne à autonomie réduite	**Responsabilité ÉLEVÉE**
	2 personnes ou plus de 15 ans et plus dans le ménage	Avec des responsabilités envers une personne à autonomie réduite	**Responsabilité ÉLEVÉE**
		Sans responsabilité envers une personne à autonomie réduite	**Responsabilité MOYENNE**
Ménage sans individu de moins de 15 ans	1 seule personne de 15 ans et plus dans le ménage	Avec des responsabilités envers une personne à autonomie réduite	**Responsabilité MOYENNE**
		Sans responsabilité envers une personne à autonomie réduite	**Responsabilité FAIBLE**
	2 personnes ou plus de 15 ans et plus dans le ménage	Avec des responsabilités envers une personne à autonomie réduite	**Responsabilité MOYENNE**
		Sans responsabilité envers une personne à autonomie réduite	**Responsabilité FAIBLE**

On se réfèrera à l'expression « Niveau de responsabilités familiales » lors de l'emploi de cet indicateur dans les analyses contenues dans ce chapitre.

3.3 Résultats

En plus de la prévalence des différents indicateurs étudiés, nous présentons les résultats statistiquement significatifs qui ont été jugés pertinents pour les objectifs du chapitre. C'est en fonction d'une perspective de prévention que nous avons opté pour la référence à des catégories de travailleurs plus à risque et non en fonction de la population estimée. Au Chapitre 1, nous avons systématiquement rapporté les estimations de population selon les différentes variables étudiées, pour les deux sexes et au global. Ce choix a été fait pour éviter de produire les populations estimées pour toutes les cellules de tous les tableaux dans tous les chapitres ce qui alourdirait de beaucoup la présentation des résultats et aurait comme effet de noyer les lecteurs. De plus, l'annexe du Chapitre 2 de même que le Chapitre 4 fournissent les estimations de population pour les principales conditions de travail et d'emploi de même que pour les indicateurs considérés dans l'étude. Il est possible de reconstituer les populations pour différentes sous-catégories spécifiques en utilisant les données fournies dans ces chapitres.

3.3.1 Portrait des travailleurs selon les responsabilités familiales

3.3.1.1 Portrait des travailleurs selon la présence ou l'absence d'enfants de moins de 15 ans dans le ménage

Comme nous avons mentionné en introduction, il est impossible de déterminer si des liens familiaux unissent les répondants aux autres personnes du ménage. Cela fait en sorte, notamment, qu'il est impossible de tracer un portrait juste de la présence d'enfants mineurs dans le ménage, un adolescent de 15 ans ou plus étant assimilé à un deuxième adulte présent dans le ménage. En choisissant de rapporter uniquement les résultats provenant de répondants de 25 ans ou plus dans ce chapitre, nous avons minimisé le nombre de ceux qui ont une relation d'enfant-parent ou de frère-sœur avec les personnes vivant dans le ménage. Par contre, nous n'avons pas pu identifier les personnes classées «adultes», mais qui sont en fait des enfants mineurs âgés de 15 à 18 ans vivant avec un ou deux parents. Le nombre d'enfants mineurs est donc sous-estimé, ce qui fait que les responsabilités familiales le sont aussi. Dans ce texte, nous parlerons de la présence d'enfants si des jeunes de moins de 15 ans vivent dans le ménage (voir le Chapitre 1) et pour les fins de l'analyse, nous présumerons qu'un lien de responsabilité familiale existe entre le répondant et ces enfants. Le tableau 3.1 trace un portrait de la composition des ménages des travailleurs visés par l'enquête (de 25 ans ou plus) et permet de constater que 33,7 % d'entre eux vivent avec un enfant de moins de 15 ans et que c'est davantage le cas des femmes. On note aussi que plus de femmes que d'hommes vivent seules avec au moins une personne de moins de 15 ans (2,9 % vs 1,2 %), alors que davantage d'hommes vivent entièrement seuls (12,7 % vs 10,4 %).

De plus, le tableau 3.1 confirme que les travailleurs de la population de référence âgés de 25 à 44 ans sont proportionnellement plus nombreux à cohabiter avec des enfants de moins de 15 ans que ceux des autres groupes d'âge (50,9 %) lorsqu'on les compare à ceux de 45 à 54 ans (19,3 %), puis aux travailleurs de 55 ans ou plus (3,8 %).

Tableau 3.1 : Composition du ménage des travailleurs* de 25 ans ou plus selon le sexe, l'âge et le type de contrat de travail, Québec, 2007-2008

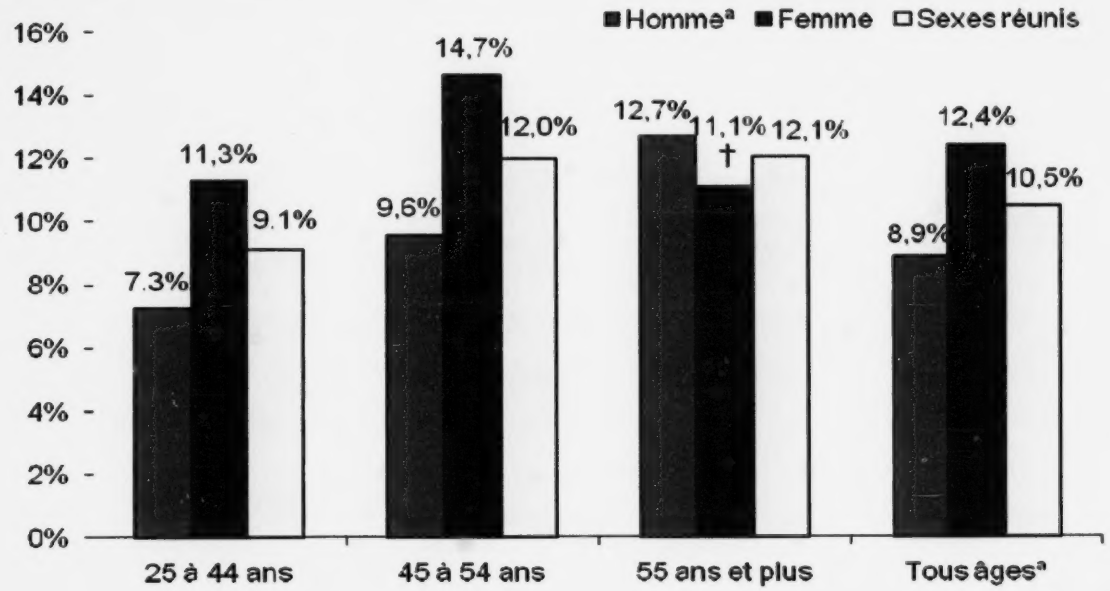
Ensemble des travailleurs de 25 ans ou plus					
Estimation du nombre de	Sans enfant Adulte seul	Sans enfant 2 + adultes	Avec enfant(s) Adulte seul	Avec enfant(s) 2 + adultes	Total [1]
Travailleurs (X 1 000)	367	1727	62	1002	3159
% sans NSP/NRP	11,6 %	54,7 %	2,0 %	31,7 %	100,0 %
Données croisées (% horizontal, sans NSP/NRP)					
	Sans enfant Adulte seul	Sans enfant 2 + adultes	Avec enfant(s) Adulte seul	Avec enfant(s) 2 + adultes	Total
Sexe [a]					
Homme	12,7 %	54,4 %	1,2 %	31,8 %	100,0 %
Femme	10,4 %	55,1 %	2,9 %	31,7 %	100,0 %
Âge [a]					
Entre 25 et 44 ans	10,8 %	38,4 %	3,0 %	47,9 %	100,0 %
Entre 45 et 54 ans	11,2 %	69,5 %	1,1 % †	18,2 %	100,0 %
55 ans ou plus	15,7 %	80,7 %	0,4 % ††	3,4 %†	100,0 %
Type de contrat de travail [a]					
Salarié cadre (syndiqué ou non)	9,0 %	53,5 %	1,9 % †	35,6 %	100,0 %
Salarié syndiqué (non cadre)	12,8 %	55,1 %	2,1 %	30,1 %	100,0 %
Salarié non syndiqué (non-cadre)	11,6 %	56,1 %	2,2 %	30,1 %	100,0 %
Travailleur autonome	11,2 %	51,3 %	1,3 % †	36,2 %	100,0 %

[1] Le taux de non réponse (NSP/NRP) appricable à cette variable d'analyse est de 0,03 %.
[a] Les différences observées sont statistiquement significatives au seuil de 5 % selon le test global du Khi-deux.
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpreter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.
*En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

3.3.1.2 Portrait des travailleurs responsables de personnes à autonomie réduite

La figure 3.1 permet de constater que 10,5 % des travailleurs de 25 ans ou plus visés par l'enquête (12,4 % des femmes et 8,9 % des hommes) sont responsables d'une personne à autonomie réduite. Donc, en général, proportionnellement plus de femmes que d'hommes ont une telle responsabilité. Par ailleurs, un pourcentage plus élevé de travailleurs âgés de 45 ans ou plus sont dans cette situation, comparativement à ceux âgés de 25 à 44 ans.

Figure 3.1 : Proportion de travailleurs* de 25 ans ou plus ayant la responsabilité d'une personne à autonomie réduite selon le sexe et l'âge, Québec, 2007-2008



ª Les différences observées sont statistiquement significatives au seuil de 5 % selon le test global du Khi-deux
En l'absence de symbole, le test du khi-deux n'est pas significatif au seuil de 5 %.
Note : les tests statistiques n'ont pas été réalisés distinctement pour chaque catégorie d'âge
† Coefficient de variation entre 15 % et 25% ; interpréter avec prudence
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

3.3.1.3 Typologie des ménages

On peut constater à partir du tableau 3.2 que les femmes se retrouvent plus souvent que les hommes dans la catégorie de responsabilité familiale élevée.

On observe également au tableau 3.2 que les personnes de 25 à 44 ans sont plus nombreuses, en proportion, à assumer des responsabilités élevées et moyennes, ce qui s'explique entre autres par le fait qu'une proportion plus importante d'entre elles (50,9 %) vive avec des enfants de moins de 15 ans.

Au tableau 3.3, on constate une association négative entre le niveau de responsabilité familiale et le revenu du ménage. On y voit que 34 % des travailleurs (36 % des femmes et 31 % des hommes, résultat non présenté) ayant une responsabilité élevée ont un très faible niveau de revenu du ménage, tel que défini au Chapitre 1, et que 56,3 % ont un niveau de revenu du ménage faible ou très faible.

Tableau 3.2 : Niveau de responsabilité familiale des travailleurs* de 25 ans ou plus selon le sexe et l'âge, Québec, 2007-2008

Responsabilité familiale				
Ensemble des travailleurs de 25 ans ou plus				
Estimation du nombre de travailleurs (X 1000)	Élevée	Moyenne	Faible	Total [1]
	171	1114	1874	3159
% sans NSP/NRP	5,4 %	35,3 %	59,3 %	100,0 %
Données croisées (% horizontal, sans NSP/NRP)				
	Élevée	Moyenne	Faible	Total
Sexe [a]				
Homme	3,8 %	35,3 %	60,9 %	100,0 %
Femme	7,3 %	35,3 %	57,5 %	100,0 %
Âge [a]				
Entre 25 et 44 ans	8,0 %	46,8 %	45,2 %	100,0 %
Entre 45 et 54 ans	3,2 %	25,9 %	70,8 %	100,0 %
55 ans ou plus	0,9 % ††	14,3 %	84,8 %	100,0 %

[1] Le taux de non réponse (NSP/NRP) appricable à cette variable d'analyse est de 0,2 %.
[a] Les différences observées sont statistiquement significatives au seuil de 5 % selon le test global du Khi-deux.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.
*En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau 3.3 : Niveau de revenu du ménage des travailleurs* de 25 ans ou plus selon l'indice de responsabilité familiale, Québec, 2007-2008

Niveau de revenu du ménage						
Ensemble des travailleurs de 25 ans ou plus						
Estimation du nombre de travailleurs (X1000)	Très faible	Faible	Moyen	Élevé	Très élevé	Total [1]
	576	604	660	657	661	3159
% sans NSP/NRP	18,2 %	19,1 %	20,9 %	20,8 %	20,9 %	100,0 %
Données croisées (% horizontal, sans NSP/NRP)						
	Très faible	Faible	Moyen	Élevé	Très élevé	Total
Responsabilité familiale [a]						
Élevée	34,0 %	22,3 %	20,0 %	11,0 %†	12,7 %†	100,0 %
Moyenne	19,7 %	19,4 %	23,0 %	19,7 %	18,2 %	100,0 %
Faible	15,9 %	18,6 %	19,7 %	22,5 %	23,4 %	100,0 %

[1] Le taux de non réponse (NSP/NRP) appricable à cette variable d'analyse est de 7,9 %.
[a] Les différences observées sont statistiquement significatives au seuil de 5 % selon le test global du Khi-deux.
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.
*En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au mons 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

3.3.2 Portrait des travailleurs selon les heures de travail domestiques et de loisirs

3.3.2.1 Heures de travail domestique

Le tableau 3.4 permet de constater qu'une plus forte proportion de femmes assume davantage d'heures de travail domestique ; il en est également ainsi pour les personnes du groupe d'âge 25 à 44, qui sont plus nombreuses, en proportion, à y consacrer 22 heures ou plus par semaine. Les personnes ayant un niveau de responsabilités élevé et celles qui ont un niveau moyen consacrent davantage d'heures au travail domestique (tableau C 3.1). Par ailleurs, les travailleurs autonomes, même s'ils sont proportionnellement plus nombreux à avoir des enfants, sont moins nombreux à consacrer 22 heures ou plus par semaine au travail domestique (tableau C 3.1).

On ne détecte pas de lien significatif entre le fait d'avoir une responsabilité envers une personne à autonomie réduite et le nombre d'heures consacrées aux tâches domestiques (figure C 3.3). Il est possible que les travailleurs responsables d'une personne à autonomie réduite qui ne vit pas dans le ménage ne considèrent pas les heures consacrées à leurs tâches de soutien comme étant des heures de travail domestique.

Le tableau 3.4 montre que 22,7 % des travailleurs et travailleuses qui accomplissent 40 heures ou plus de travail rémunéré effectuent également 22 heures ou plus de travail domestique par semaine.

Tableau 3.4 : Nombre hebdomadaire d'heures consacrées aux tâches domestiques et aux responsabilités familiales des travailleurs* de 25 ans ou plus selon le sexe, l'âge et le nombre hebdomadaire d'heures rémunérées, Québec, 2007-2008

Nombre d'heures par semaine consacrées aux tâches domestiques et aux responsabilités familiales				
Ensemble des travailleurs de 25 ans ou plus				
Estimation du nombre de travailleurs (X 1000)	Moins de 8 623	De 8 à 21 1736	22 et plus 799	Total [1] 3159
% sans NSP/NRP	19,7 %	55,0 %	25,3 %	100,0 %
Données croisées (% horizontal, sans NSP/NRP)				
	Moins de 8	De 8 à 21	22 et plus	Total
Sexe [a]				
Homme	22,2 %	56,5 %	21,3 %	100,0 %
Femme	16,9 %	53,1 %	30,0 %	100,0 %
Âge [a]				
Entre 25 et 44 ans	20,7 %	50,0 %	29,3 %	100,0 %
Entre 45 et 54 ans	16,6 %	60,5 %	23,0 %	100,0 %
55 ans ou plus	23,1 %	61,0 %	15,9 %	100,0 %
Âge et Sexe [a]				
Entre 25 et 44 ans, Homme	22,5 %	52,1 %	25,4 %	100,0 %
Entre 25 et 44 ans, Femme	18,7 %	47,4 %	33,9 %	100,0 %
Entre 45 et 54 ans, Homme	18,7 %	61,9 %	19,4 %	100,0 %
Entre 45 et 54 ans, Femme	14,3 %	58,9 %	26,8 %	100,0 %
55 ans ou plus, Homme	27,6 %	60,4 %	12,0 %	100,0 %
55 ans ou plus, Femme	16,3 %	61,8 %	21,8 %	100,0 %
Nombre hebdomadaire d'heures rémunérées [a]				
Moins de 20	24,3 %†	42,5 %	33,1 %†	100,0 %
Entre 20 et 29	13,3 %	49,8 %	37,0 %	100,0 %
Entre 30 et 39	18,3 %	54,9 %	26,8 %	100,0 %
40 ou plus	21,3 %	56,0 %	22,7 %	100,0 %

[1] Le taux de non réponse (NSP/NRP) appricable à cette variable d'analyse est de 1,0 %.
[a] Les différences observées sont statistiquement significatives au seuil de 5 % selon le test global du Khi-deux.
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.
*En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

3.3.2.2 Heures de loisir

Le tableau 3.5 montre que 22,3 % des travailleurs bénéficient de moins de quatre heures de loisirs par semaine : 25,8 % des femmes et 19,3 % des hommes. Les personnes âgées de 55 ans ou plus étaient par ailleurs plus nombreuses, en proportion, à disposer de 15 heures ou plus de loisirs par semaine.

Alors que les travailleurs ayant des responsabilités envers une personne à autonomie réduite représentent 10,5 % de la population, ils forment 14 % des personnes ayant moins de quatre heures de loisir par semaine (données non présentées). Dit autrement, parmi les travailleurs qui ont des responsabilités envers une personne à autonomie réduite, 29,7 % bénéficient de moins de quatre heures de loisir par semaine, alors que c'est le cas de 21,3 % de ceux qui n'ont pas cette responsabilité. (tableau 3.5).

Lorsqu'on examine les heures de loisirs en fonction du niveau de responsabilité familiale des travailleurs, on constate que 32,3 % de ces derniers qui ont une responsabilité élevée bénéficient de moins de quatre heures de loisir par semaine (tableau C 3.2). Par contre, EQCOTESST n'a pas détecté d'association entre le nombre d'heures rémunérées et le nombre d'heures de loisirs (tableau 3.5).

Tableau 3.5 : Nombre hebdomadaire d'heures consacrées aux loisirs chez les travailleurs* de 25 ans ou plus selon le sexe, l'âge, le fait de s'occuper d'une personne à autonomie réduite et le nombre hebdomadaire d'heures rémunérées, Québec, 2007-2008

Nombre d'heures par semaine consacrées aux loisirs				
Ensemble des travailleurs de 25 ans ou plus				
Estimation du nombre de travailleurs (X 1000)	Moins de 4	De 4 à 14	15 et plus	Total [1]
	703	1987	469	3159
% sans NSP/NRP	22,3 %	62,9 %	14,8 %	100,0 %
Données croisées (% horizontal, sans NSP/NRP)				
	Moins de 4	De 4 à 14	15 et plus	Total
Sexe [a]				
Homme	19,3 %	62, 7 %	18,1 %	100,0 %
Femme	25,8 %	63,2 %	11,0 %	100,0 %
Âge [a]				
Entre 25 et 44 ans	23,0 %	63,9 %	13,2 %	100,0 %
Entre 45 et 54 ans	21,9 %	62,7 %	15,5 %	100,0 %
55 ans ou plus	20,6 %	60,0 %	19,5 %	100,0 %
Âge et Sexe [a]				
Entre 25 et 44 ans, Homme	18,5 %	64,1 %	17,4 %	100,0 %
Entre 25 et 44 ans, Femme	28,1 %	63,5 %	8,3 %	100,0 %
Entre 45 et 54 ans, Homme	19,6 %	63,2 %	17,2 %	100,0 %
Entre 45 et 54 ans, Femme	24,3 %	62,0 %	13,6 %	100,0 %
55 ans ou plus, Homme	21,1 %	56,9 %	22,1 %	100,0 %
55 ans ou plus, Femme	19,9 %	64,6 %	15,5 %	100,0 %
Responsabilité d'une personne à autonomie réduite [a]				
Oui	29,7 %	58,6 %	11,8 %	100,0 %
Non	21,3 %	63,4 %	15,2 %	100,0 %
Nombre hebdomadaire d'heures rémunérées				
Moins de 20	21,2 % †	61,6 %	17,3 % †	100,0 %
Entre 20 et 29	24,6 %	57,2 %	18,2 %	100,0 %
Entre 30 et 39	20,1 %	64,1 %	15,7 %	100,0 %
40 et plus	23,2 %	63,0 %	13,8 %	100,0 %

[1] Le taux de non réponse (NSP/NRP) appricable à cette variable d'analyse est de 0,4 %.

[a] Les différences observées sont statistiquement significatives au seuil de 5 % selon le test global du Khi-deux.

† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

*En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

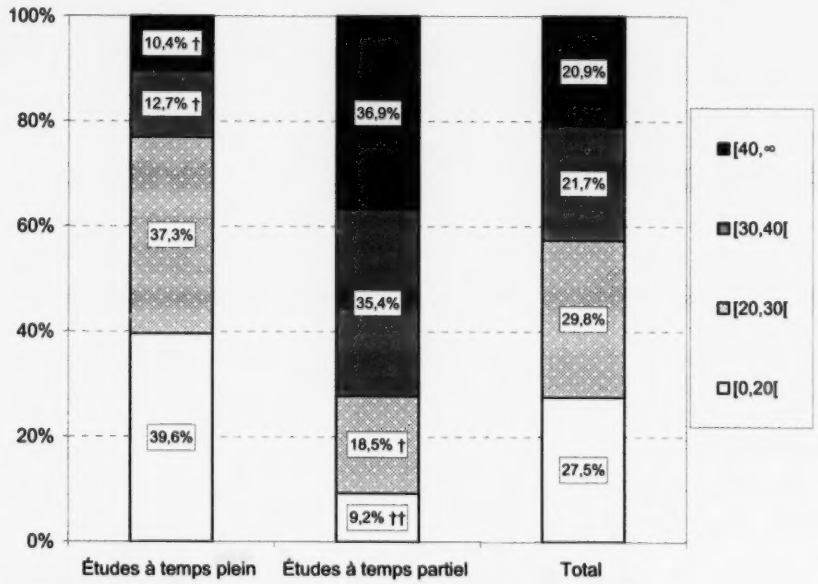
3.3.3 Portrait des étudiants

Tel que mentionné à l'introduction de ce chapitre, cette section porte sur l'ensemble des travailleurs visés par l'enquête, de tous les âges et sans distinction entre les travailleurs autonomes et les salariés. Cela dit, très peu de travailleurs autonomes étaient aux études. Le portrait des étudiants est intégré au Chapitre 1. Ici, nous nous restreindrons à des considérations sommaires sur la conciliation travail et études, en regardant plus particulièrement le nombre d'heures de travail rémunérées en relation avec le régime d'étude des étudiants.

Le tableau 1.24 (Chapitre 1) permet de constater que 9,3 % des travailleurs visés par l'enquête étaient aux études, 5,6 % à temps complet et 3,7 % à temps partiel. Parmi eux, 6,8 % des femmes étudient à temps complet vs 4,5 % des hommes.

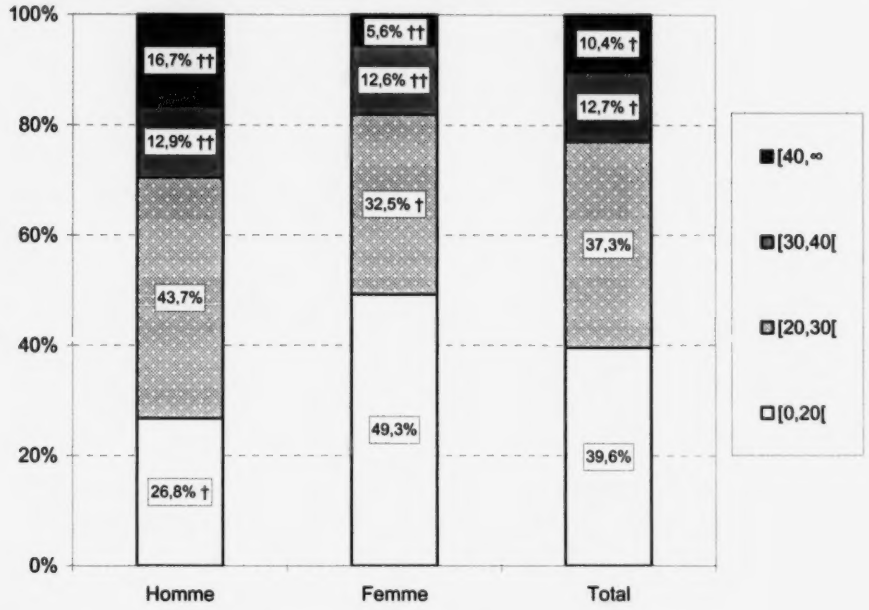
Les étudiants en emploi depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine cumulent les études avec un nombre d'heures de travail assez important, (figure 3.2); 23,1 % des étudiants à temps complet travaillent 30 heures ou plus par semaine et environ 10 % travaillent 40 heures ou plus. La figure 3.3 permet de constater que, toute proportion gardée, les étudiants à temps plein masculins visés par l'enquête accumulent un plus grand nombre d'heures de travail rémunéré que les femmes. En effet, 70,5 % des hommes et 81,8 % des femmes travaillent moins de 30 heures par semaine. On ne peut toutefois pas généraliser cette situation à l'ensemble de la population étudiante, les personnes ayant travaillé moins de 15 heures par semaine dans les huit semaines précédant l'enquête étant exclues de celle-ci.

Figure 3.2 : Répartition des travailleurs* aux études selon le nombre hebdomadaire d'heures rémunérées et selon le type d'étude : à temps plein ou à temps partiel, Québec, 2007-2008



Les différences observées sont statistiquement significatives au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation entre 15 % et 25% ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Figure 3.3 : Répartition des travailleurs* aux études à temps plein selon le nombre hebdomadaire d'heures rémunérées, Québec, 2007-2008



Les différences observées sont statistiquement significatives au seuil de 5 %
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

3.3.4 Portrait de l'accès aux conditions associées à la conciliation travail, famille et vie personnelle chez les salariés âgés de 25 ans ou plus

Même si, pour l'ensemble de la population, le portrait d'accès aux conditions de travail associées à la conciliation travail et vie personnelle a été présenté au Chapitre 2, nous examinerons ici l'accès à ces conditions pour la population de 25 ans ou plus seulement, selon différentes variables transversales (sexe, âge, statut contractuel) et en fonction des responsabilités familiales. On considère que l'accès est plus grand dans une sous-population si la proportion de personnes qui y ont accès est plus grande. Cet accès aux conditions de travail associées à la conciliation travail et vie personnelle est illustré par les tableaux complémentaires suivants : tableaux C 3.3 à C 3.19. On peut constater qu'une majorité des travailleurs a accès à certaines conditions favorables à la conciliation, alors que d'autres conditions favorables sont accessibles à une minorité de travailleurs. En ce qui concerne les indices relatifs aux conditions de travail favorables à la conciliation (tableaux C 3.14 et C 3.17), on constate qu'une majorité des travailleurs a accès à des conditions bonnes ou moyennes, mais que 21 % des salariés et 37 % des travailleurs autonomes ont accès à de moins bonnes conditions. En ce qui concerne l'indice relatif aux horaires de travail, la majorité des salariés bénéficie d'horaires peu contraignants, au sens de l'indice, mais 21 % sont assujettis à des horaires très contraignants (tableau C 3.15).

Le sexe et l'accès aux conditions de travail qui facilitent la conciliation travail et vie personnelle

En ce qui concerne l'accès à plusieurs des conditions qui facilitent la conciliation travail, famille et vie personnelle, on détecte peu de différences entre les hommes et les femmes de la population de référence. Lorsqu'il existe une différence selon le sexe, sauf exception, ce sont les femmes qui ont davantage accès aux conditions qui facilitent la conciliation : une plus grande proportion de femmes (70 %) que d'hommes (65 %) a accès aux congés de maladie payés par l'employeur (tableau C 3.6), à la semaine de travail réduite (43 % vs 36 %) (tableau C 3.8), au retour progressif au travail après un congé de maternité ou de paternité (74 % vs 64 %) (tableau C 3.10), au congé sans solde ou au traitement différé (70 % vs 64 %) (tableau C 3.11), à une garderie en milieu de travail (12 % vs 7 %) (tableau C 3.12), aux conditions facilitant la conciliation (indice salariés) (19 % des femmes et 23 % des hommes ont de moins bonnes conditions) (tableau C 3.14) et aux horaires de travail peu contraignants (57 % vs 47 %) (tableau C 3.15). Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à ne jamais travailler la fin de semaine (52 % vs 35 %) (tableau C 3.16). Les travailleuses autonomes sont moins nombreuses (25 %) que les travailleurs autonomes (43 %) à avoir de moins bonnes conditions de conciliation (tableau C 3.17).

Il existe une exception à cette tendance généralement favorable aux femmes : la proportion de salariés de la population de référence pouvant traiter de choses personnelles au travail est plus faible chez les femmes que chez les hommes (tableau C 3.13) ; 18 % des salariées (comparativement à 14 % des salariés de sexe masculin) ne peuvent pas traiter de choses personnelles au travail.

L'âge et l'accès aux conditions de travail qui facilitent la conciliation travail et vie personnelle

Sauf exception, on ne détecte pas de variation en fonction de l'âge quant à l'accès aux conditions qui facilitent la conciliation. Un écart existe en ce qui concerne l'accès à un retour progressif au travail après un congé de maternité ou de paternité (67 % des 25 à 44 ans rapportent cette possibilité, vs 72 % des 45 à 54 ans et 70 % des 55 ans ou plus, tableau C 3.10). Ce résultat est d'autant plus marquant du fait qu'il est possible que les personnes du groupe d'âge le plus directement concerné par ce type de congé deviennent plus souvent conscientes de son existence. Le groupe des 55 ans ou plus a davantage accès à la semaine de travail réduite sur une base volontaire (tableau C 3.8) et ils sont moins nombreux, en proportion, à travailler 40 heures ou plus par semaine (52 % vs 59 % chez les 25 à 44 ans et 58 % chez les 45 à 54 ans, tableau C 3.19) ; les 55 ans ou plus ont moins accès à une banque de temps de travail permettant d'accumuler des heures de travail utilisables au besoin (39 % vs 47 % chez les 25 à 44 ans et 48 % chez les 45 à 54 ans, tableau C 3.5). Il est important de mentionner que l'étude ne détecte pas que le groupe d'âge réunissant le plus grand nombre de travailleurs vivant avec des enfants (25 à 44 ans) bénéficie davantage de bonnes conditions, même que l'appartenance à ce groupe est parfois moins associée que d'autres catégories d'âge à certaines conditions de conciliation.

Le type de contrat de travail et l'accès aux conditions de travail qui facilitent la conciliation travail et vie personnelle

Le type de contrat de travail est fortement associé à l'accès à la plupart des conditions de travail qui facilitent la conciliation. Les salariés syndiqués sont, en proportion, plus nombreux à avoir accès que les autres aux conditions suivantes : une banque de temps de travail permettant d'accumuler des heures de travail utilisables au besoin (tableau C 3.5) (51 % chez les syndiqués non cadres vs 43 % chez les non-syndiqués non cadres et 40 % chez les cadres syndiqués ou pas); une semaine de travail réduite sur une base volontaire (tableau C 3.8) (43 % chez les syndiqués vs 38 % chez les non-syndiqués et 33 % chez les cadres syndiqués ou pas) ; un congé sans solde ou un traitement différé (80 % chez les syndiqués vs 56 % chez les non-syndiqués et 63 % chez les cadres syndiqués ou pas) (tableau C 3.11) ; une garderie en milieu de travail (15 % chez les syndiqués vs 5 % chez les non-syndiqués et 8 % chez les cadres syndiqués ou pas) (tableau C 3.12). Par contre, les salariés syndiqués sont moins nombreux, en proportion, à avoir accès à un horaire flexible qui leur permet de choisir leur horaire de travail (37 % chez les syndiqués vs 50 % chez les non-syndiqués et 54 % chez les cadres syndiqués ou pas) (tableau C 3.3), au travail à domicile (11 % chez les syndiqués vs 24 % chez les non syndiqués et 34 % chez les cadres syndiqués ou pas) (tableau C 3.9), ou à la possibilité de traiter de choses personnelles au travail (80 % chez les syndiqués vs 86 % chez les non-syndiqués et 91 % chez les cadres syndiqués ou pas) (tableau C 3.13).

Les salariés syndiqués et les cadres sont plus nombreux, en proportion, que les autres à avoir accès aux conditions suivantes : un congé de maladie payé par l'employeur, soit 75 % chez les syndiqués vs 59 % chez les non-syndiqués et 76 % chez les cadres syndiqués ou pas) (tableau C 3.6) ; des congés payés pour des raisons familiales (64 % chez les syndiqués vs 51 % chez les non-syndiqués et 65 % chez les cadres syndiqués ou pas) (tableau C 3.7) ; le retour progressif au travail après un congé de maternité ou de paternité (73 % chez les syndiqués vs 66 % chez les non-syndiqués et 70 % chez les cadres syndiqués ou pas) (tableau C 3.10); des meilleures conditions de conciliation (indice salariés) (tableau C 3.14) (27 % des non-syndiqués ont de moins bonnes conditions comparativement à 16 % des cadres et à 17 % des syndiqués). Cependant, ils sont moins nombreux, en proportion, que les autres à avoir accès à des horaires de travail peu contraignants (48 % chez les syndiqués vs 57 % chez les non-syndiqués et 47 % chez les cadres syndiqués ou pas) (tableau C 3.15). Les travailleurs autonomes n'avaient pas à répondre à plusieurs des questions relatives aux conditions de travail, mais on constate qu'ils sont moins nombreux, en proportion, que les salariés à avoir accès à un congé de 36 heures consécutives (tableau C 3.18) et à ne jamais travailler les fins de semaine (tableau C 3.16). En proportion, davantage de cadres (75 %) et de travailleurs autonomes (74 %) travaillent 40 heures ou plus par semaine, comparativement aux salariés syndiqués (47 %) et non syndiqués (55 %) (tableau C 3.19).

Le niveau de responsabilité familiale et l'accès aux conditions de travail qui facilitent la conciliation travail-vie personnelle

Nous avons voulu savoir si les travailleurs ayant un niveau élevé ou moyen de responsabilités familiales avaient un plus grand accès à des conditions qui favorisent la conciliation que les travailleurs qui en avaient un niveau léger. Sauf deux exceptions, il n'y a pas de différence significative dans l'accès aux conditions de travail favorables en fonction du niveau de

responsabilité familiale. Toutefois, les travailleurs ayant un niveau moyen de responsabilité avaient un plus grand accès à un horaire flexible permettant de choisir leur horaire de travail (tableau C 3.3) ; par contre, ce même groupe avait un moins grand accès à un retour progressif au travail après un congé de maternité ou de paternité (tableau C 3.10). Pour le reste, l'étude n'a pas détecté d'association entre le niveau de responsabilité et l'accès aux conditions de travail facilitant la conciliation travail et vie personnelle. Cela implique que les personnes ayant davantage besoin de conditions de travail qui facilitent la conciliation n'y ont pas plus accès.

3.3.5 Les responsabilités familiales et l'état de santé

Les mesures utilisées ici pour discuter de l'état de santé de la population visée par l'enquête sont présentées dans les Chapitres 6 (santé générale), 7 (troubles musculo-squelettiques), 8 (accidents du travail) et 9 (santé mentale).

Les personnes de la population référence (25 ans ou plus) ayant des niveaux élevés de responsabilités familiales sont plus nombreuses, en proportion, à confirmer faire du présentéisme de longue durée (25 % vs 16 % et 14 %), à avoir un niveau modéré ou élevé de détresse psychologique (42 % vs 30 % et 31 %), à avoir des symptômes dépressifs, à consommer des psychotropes, à avoir eu un accident du travail (10 % vs 6 % et 6 %) et à rapporter des TMS perçus comme liés au travail (figures 3.4, 3.5, 3.6 et 3.7).

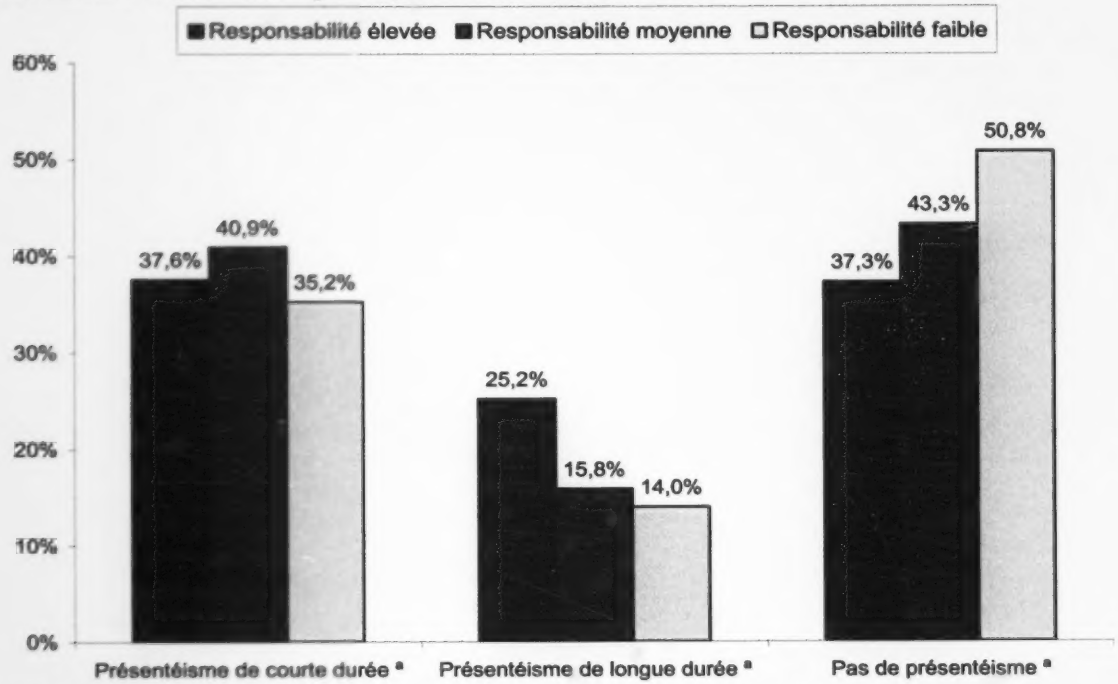
Parmi les travailleurs de 25 ans ou plus ayant des responsabilités familiales élevées, 18,4 % affichent des symptômes dépressifs (reliés ou non à l'emploi principal) : 8,0 % d'entre eux présentent des symptômes dépressifs perçus comme étant liés au travail. Cette relation n'est pas statistiquement significative (7,3 % des travailleurs ayant un faible niveau de responsabilités familiales présentent des symptômes dépressifs liés à leur emploi principal). En revanche, les travailleurs ayant des responsabilités familiales élevées sont statistiquement plus nombreux à présenter des symptômes dépressifs perçus comme étant non liés au travail (10,4 % vs 4,6 % chez les travailleurs ayant un faible niveau de responsabilités familiales). La proportion de la population qui consomme des psychotropes, chez les travailleurs ayant des responsabilités familiales élevées (15,5 %), tout en étant plus forte que celle des personnes ayant des niveaux moyens de responsabilités (9,5 %), est similaire à celle des personnes ayant un niveau léger de responsabilités (13,2 %).

La prévalence des accidents du travail est plus grande chez les personnes ayant des responsabilités familiales élevées, une tendance qui s'observe chez les hommes et chez les femmes. La prévalence des TMS ressentis souvent ou tout le temps, et perçus comme étant partiellement où complètement liés à l'emploi principal, est aussi associée au niveau de responsabilités familiales (figure 3.7). Ainsi, près de 29 % des travailleurs de 25 ans ou plus qui font face à un niveau de responsabilités familiales élevé sont atteints de TMS perçus comme étant liés au travail, vs près de 21 % des travailleurs ayant un niveau de responsabilités familiales faible ou moyen.

Les hommes ayant un niveau élevé de responsabilités sont plus nombreux, en proportion, à faire du présentéisme de longue durée (26 % vs 15 % et 13 %), à avoir un niveau de détresse psychologique modéré ou élevé (42 % vs 27 % et 27 %) et à consommer régulièrement des psychotropes (15 % vs 6 % et 11 %) (figures C 3.4 et C 3.5). Les femmes ayant un niveau élevé

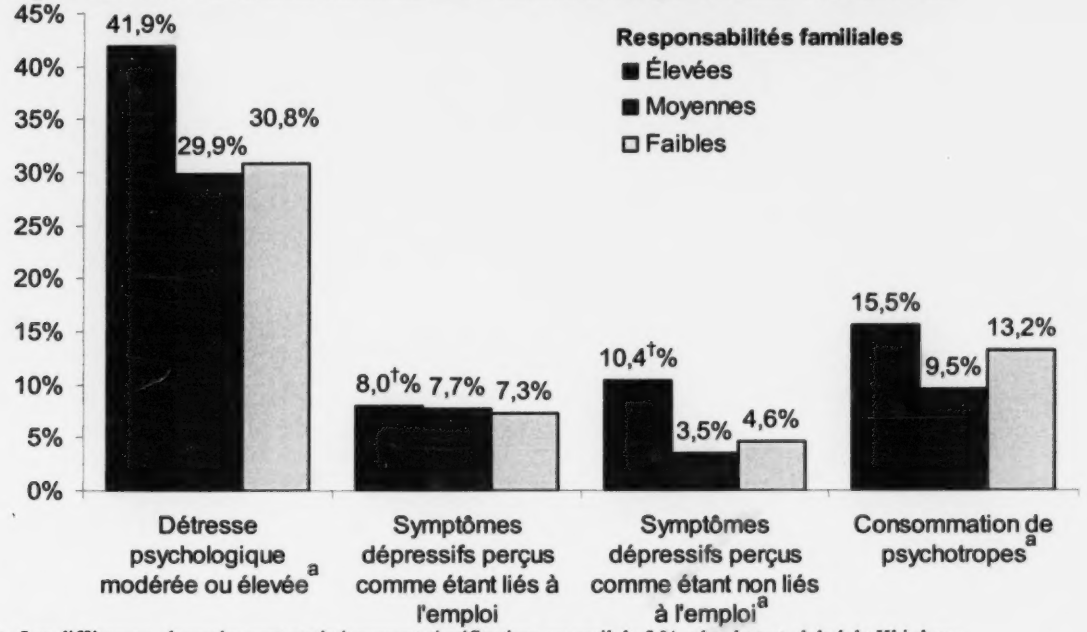
de responsabilités sont plus nombreuses, en proportion, que celles qui en ont un niveau faible ou moyen à faire du présentéisme de longue durée (25 % vs 17 % et 15 %) (figure C 3.6).

Figure 3.4 : Prévalence du présentéisme selon le niveau de responsabilité familiale des travailleurs* de 25 ans ou plus, Québec, 2007-2008



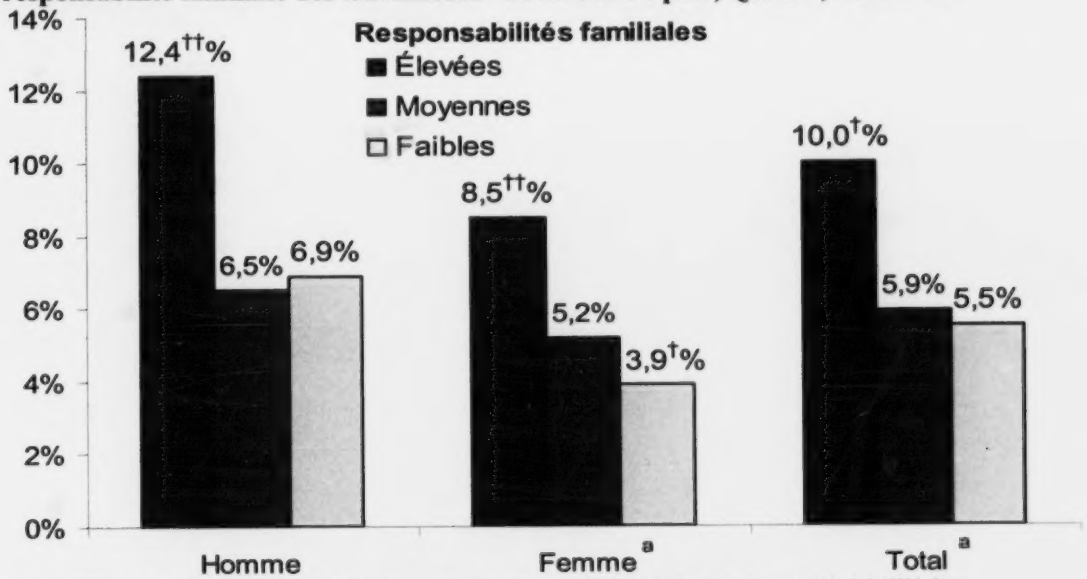
a : Les différences observées sont statistiquement significatives au seuil de 5 % selon le test global du Khi-deux
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 %; interpréter avec prudence
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Figure 3.5 : Prévalence des indicateurs de santé psychologique selon le niveau de responsabilité familiale des travailleurs* de 25 ans ou plus, Québec, 2007-2008



a : Les différences observées sont statistiquement significatives au seuil de 5 % selon le test global du Khi-deux
En l'absence de symbole, le test du khi-deux n'est pas significatif au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 %; interpréter avec prudence
*En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

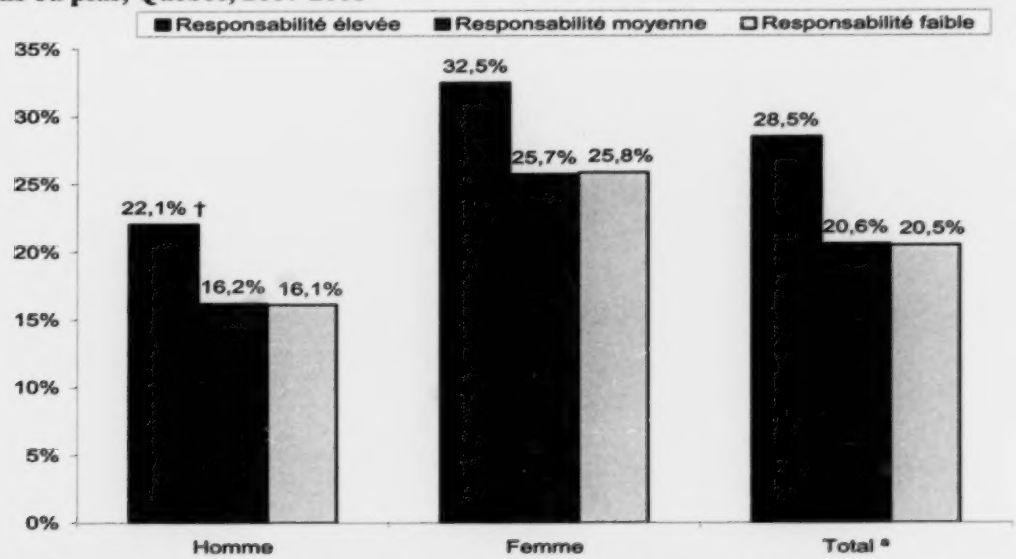
Figure 3.6 : Prévalence des accidents du travail selon le sexe et selon le niveau de responsabilité familiale des travailleurs* de 25 ans ou plus, Québec, 2007-2008



a : Les différences observées sont statistiquement significatives au seuil de 5 % selon le test global du Khi-deux
En l'absence de symbole, le test du khi-deux n'est pas significatif au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement
*En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

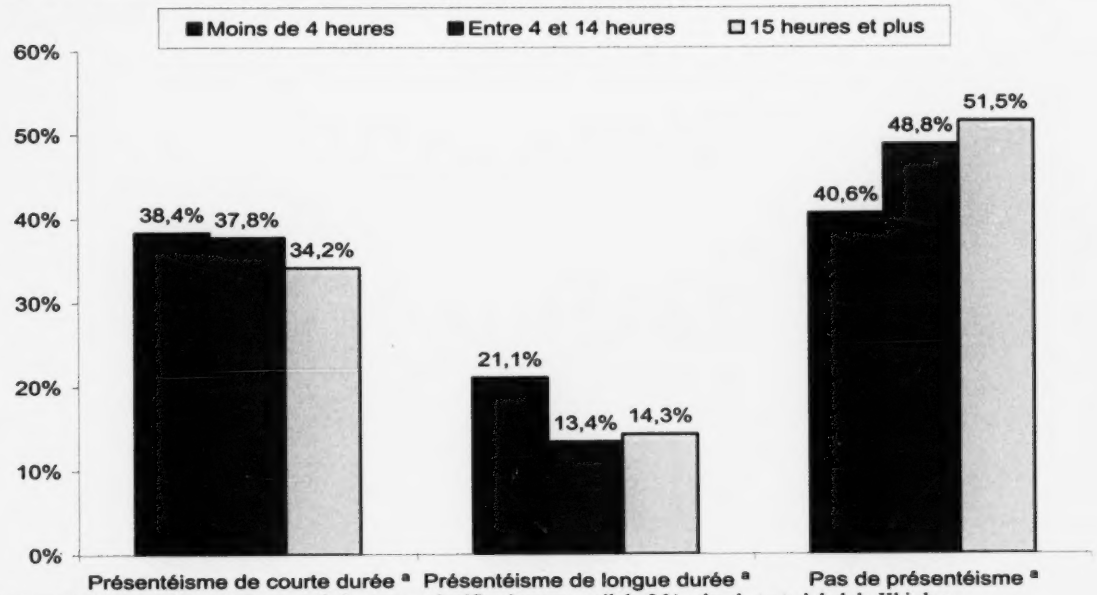
Les travailleurs ayant moins de quatre heures de loisirs par semaine sont en proportion plus nombreux à afficher des problèmes de santé (figures 3.8 et 3.9). Les hommes ayant peu de loisirs sont plus nombreux, en proportion, à faire preuve de présentéisme de longue durée (22 % vs 12 % chez les travailleurs ayant de quatre à 14 heures de loisirs par semaine et 15 % chez ceux qui ont 15 heures ou plus de loisirs), à avoir un niveau de détresse psychologique élevé ou modéré (33 % vs 26 % et 27 %) et des symptômes dépressifs (figures C 3.8 et C 3.9). Chez les femmes, la prévalence du présentéisme de courte (43 % vs 40 % et 35 %) et de longue durée (20 % vs 15 % et 12 %) est plus élevée chez celles qui ont moins de quatre heures de loisirs, mais on n'observe pas d'association significative en regard des autres indicateurs de santé (figures C 3.10 et C 3.11).

Figure 3.7 : Prévalence des TMS perçus comme étant liés au travail à au moins une région corporelle selon le sexe et selon le niveau de responsabilité familiale des travailleurs* de 25 ans ou plus, Québec, 2007-2008



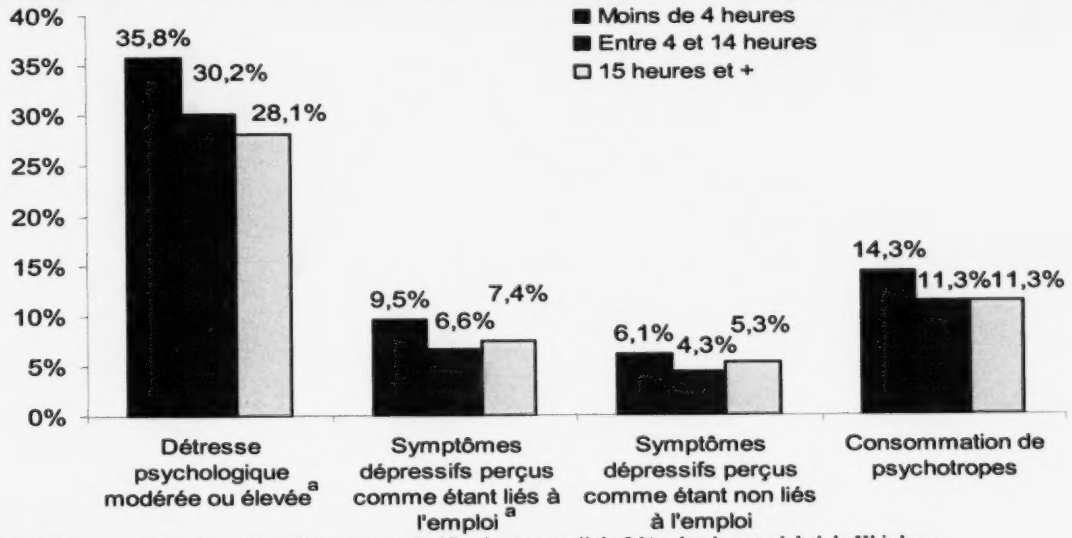
a : Les différences observées sont statistiquement significatives au seuil de 5 % selon le test global du Khi-deux
En l'absence de symbole, le test du khi-deux n'est pas significatif au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation entre 15% et 25% ; interpréter avec prudence
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Figure 3.8 : Prévalence du présentéisme selon le nombre hebdomadaire d'heures de loisir des travailleurs* de 25 ans ou plus, Québec, 2007-2008



a : Les différences observées sont statistiquement significatives au seuil de 5 % selon le test global du Khi-deux
*En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Figure 3.9 : Prévalence des indicateurs de santé psychologique selon le nombre hebdomadaire d'heures de loisir des travailleurs* de 25 ans ou plus, Québec, 2007-2008



a : Les différences observées sont statistiquement significatives au seuil de 5 % selon le test global du Khi-deux
En l'absence de symbole, le test du khi-deux n'est pas significatif au seuil de 5 %.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

3.4 Discussion

3.4.1 Faits saillants

- 21 % des salariés de 25 ans ou plus et 37 % des travailleurs autonomes du même groupe d'âge ont accès à des moins bonnes conditions de travail en ce qui concerne la conciliation travail et famille ;
- 21 % des salariés de 25 ans ou plus sont assujettis à des horaires très contraignants ;
- 21 % des salariés ayant des responsabilités familiales de niveau élevé sont assujettis à des horaires très contraignants ;
- On ne détecte pas d'association claire entre le sexe, l'âge ou le niveau de responsabilité familiale et l'accès aux bonnes conditions de conciliation. Globalement, les personnes qui ont davantage besoin de conditions de travail qui facilitent la conciliation n'y ont pas plus accès ;
- Les salariés syndiqués et les cadres sont en proportion plus nombreux à avoir accès à la plupart des conditions de travail qui favorisent la conciliation ;
- Les personnes ayant les responsabilités familiales élevées ont une moins bonne santé (détresse psychologique modérée ou élevée, symptômes dépressifs, et particulièrement des symptômes dépressifs non reliés au travail, consommation de psychotropes). Elles sont aussi proportionnellement plus nombreuses à faire du présentéisme de courte et de longue durée ;
- Le nombre d'heures de loisirs n'est pas associé de manière significative au nombre d'heures rémunérées. Les personnes ayant moins de quatre heures de loisir par semaine ont, en proportion, une moins bonne santé (détresse psychologique modérée ou élevée, symptômes dépressifs perçus comme étant liés à l'emploi, présentéisme de courte et de longue durée) que celles qui bénéficient de quatre heures de loisirs ou plus ;
- Les étudiants visés par l'enquête (ceux qui travaillent au moins 15 heures par semaine depuis au moins huit semaines) cumulent les études avec un nombre d'heures de travail assez important. En effet, 23,1 % des étudiants à temps complet travaillent plus de 30 heures par semaine et environ 10 % travaillent plus de 40 heures ;
- 34 % des travailleurs de 25 ans ou plus visés par l'enquête vivent avec au moins un enfant de moins de 15 ans. Cette situation est plus fréquente chez les femmes, chez les travailleurs ayant de 25 à 44 ans, chez les salariés cadres et chez les travailleurs autonomes ;
- 11 % des travailleurs de 25 ans ou plus ont la responsabilité d'une personne à autonomie réduite. Cette situation est plus fréquente chez les femmes et chez les personnes ayant 45 ans et plus ;
- Quant à la catégorisation globale du niveau de responsabilités familiales, les femmes et les personnes qui vivent dans un ménage à faible revenu sont proportionnellement plus nombreuses à se trouver dans la catégorie de responsabilités élevées, laquelle regroupe 171 000 travailleurs québécois de 25 ans ou plus (5,4 % de cette population) ;
- Une proportion relativement importante de femmes et de personnes âgées de 25 à 44 ans affirment faire plus d'heures de travail domestique que ceux des autres catégories ; les travailleurs autonomes en rapportent proportionnellement moins que ceux des autres catégories de contrat de travail ;

- Les personnes classées dans la catégorie d'un niveau de responsabilités familiales élevé rapportent moins de temps de loisirs. Cette situation est plus accentuée chez les femmes.

3.4.2 Analyse des résultats à la lumière des connaissances scientifiques et des politiques sociales

3.4.2.1 Considérations relatives au sexe/genre

Malgré une certaine évolution, les travailleuses assument toujours la majorité des responsabilités relatives au travail domestique, et effectuent donc un nombre plus élevé d'heures de travail domestique, alors que ce sont les hommes qui consacrent plus d'heures à un travail rémunéré. Les travailleuses sont proportionnellement plus nombreuses que les travailleurs à bénéficier de moins de quatre heures de loisirs par semaine ; il en est également ainsi des personnes ayant des responsabilités familiales élevées par rapport à celles des autres catégories. Nos résultats à cet égard sont comparables avec ceux d'autres études québécoises et canadiennes (Institut de la statistique du Québec, 2009 ; Pronovost, 2007 ; Duxbury et Higgins, 2002).

Au Québec, le taux d'emploi des femmes de 25 à 44 ans a crû de 1997 à 2008, atteignant près de 80 % en 2008. Ce sont les mères monoparentales qui présentent la plus forte croissance du taux d'emploi, passant de 57,3 % en 1997 à 75,1 % en 2008, une augmentation probablement attribuable à l'accessibilité accrue aux garderies (Cloutier, 2007). Cependant, durant la même période, le pourcentage de ces travailleuses qui occupent un emploi syndiqué a baissé, passant de 42,0 % à 36,6 % (Gaudreault, 2009). Compte tenu des résultats de l'EQCOTESST, qui permettent de voir que les travailleurs syndiqués sont plus nombreux, en proportion, à avoir un meilleur accès à des bonnes conditions de conciliation, on peut comprendre comment les personnes ayant des charges familiales élevées, comme les mères monoparentales, sont parfois moins nombreuses en proportion à avoir accès à certaines conditions de travail qui facilitent la conciliation. Au Canada, ce sont les travailleuses plus que les travailleurs qui rapportent manquer de temps (Zukewich, 2003). Ce constat se reflète dans nos résultats, notamment en ce qui concerne les heures de loisirs.

3.4.2.2 Considérations relatives à l'âge

C'est dans le groupe d'âge des 25 à 44 ans où l'on trouve une plus grande proportion de travailleurs ayant des obligations familiales moyennes (ménages composés d'adultes et enfants). Paradoxalement, ces travailleurs sont proportionnellement moins nombreux à avoir accès à certaines bonnes conditions de conciliation que leurs aînés. L'absence de conditions de travail favorables à la conciliation touchera différemment les travailleurs et les travailleuses, en raison de différences dans leurs rôles respectifs à l'égard des obligations familiales.

3.4.2.3 Considérations relatives aux conditions de travail favorables à la conciliation

Les résultats montrent qu'une bonne partie de la population québécoise a accès à des conditions qui favorisent la conciliation travail et vie personnelle, mais que ce ne sont pas nécessairement les personnes qui en ont le plus besoin qui y ont davantage accès. Par ailleurs, même lorsque l'accès théorique à l'une ou l'autre de ces conditions existe, il faut également s'assurer de la

possibilité réelle pour les travailleurs de s'en prévaloir. Contrairement à l'EMTE (Tremblay et al., 2006), l'EQCOTESST ne permet pas d'évaluer l'utilisation des possibilités de conciliation par les travailleurs, mais seulement la perception de ceux-ci quant à l'existence de ces possibilités.

La disponibilité des mesures favorisant la conciliation travail et famille est un enjeu important dans les emplois d'hommes et non seulement dans les emplois de femmes, parce que le soutien réel fourni par le conjoint a une grande influence sur les possibilités réelles de conciliation des travailleuses. Diane-Gabrielle Tremblay souligne que « les organisations ont un rôle à jouer puisque certaines études (Tremblay, 2003) indiquent que les hommes utilisent moins de mesures de conciliation et se sentent parfois non légitimés à le faire au sein de leur organisation. Le soutien du conjoint masculin peut donc être facilité si son employeur offre des mesures d'aménagement du temps de travail ou des congés lui permettant d'assumer sa part des tâches » (Tremblay, 2005, p. 182).

Néanmoins, le nombre de pères ayant pris un congé parental en vertu du Programme de prestations parentales du gouvernement fédéral a augmenté de 2000 à 2006, et c'est particulièrement au Québec que ce taux a augmenté, en raison notamment des politiques québécoises instaurées en 2006. Ainsi, en 2006, 56 % des pères admissibles au Québec ont réclamé des prestations en vertu du programme fédéral, comparativement à 11 % des pères de l'extérieur du Québec. Par contre, les pères québécois prennent des congés plus courts que leurs vis-à-vis des autres provinces (Marshall, 2008).

Au Québec, la politique de services de garde (garderies à 5 $ puis à 7 $ par jour) a été implantée à compter de 1997 (Cloutier, 2007). Il est possible que l'accès à ces services, en raison de cette politique, fasse en sorte que l'importance qu'une garderie soit fournie en milieu de travail est moindre qu'elle ne le serait ailleurs qu'au Québec (Institut de la statistique du Québec, 2009). Néanmoins, les listes d'attente pour avoir accès à une place en garderie sont longues (Brunson et al, 2008 ; Stephenson et Emery, 2003), et les services offerts aux personnes qui travaillent selon un horaire atypique sont limités (Stephenson et Emery, 2003 ; Rochette, 2003). Dans l'EQCOTESST, l'accès à une garderie dans l'entreprise est rapporté par 9,2 % des salariés. Ce sont les salariées de sexe féminin et les personnes de la catégorie des syndiqués non cadres qui sont en proportion plus nombreuses à rapporter y avoir accès.

3.4.2.4 Effets sur la santé

On constate que les travailleurs ayant des responsabilités familiales élevées sont en proportion plus nombreux à rapporter certains indicateurs de mauvaise santé que les autres. Cela peut s'expliquer en partie par le fait, assez préoccupant, que ce sont les personnes ayant des responsabilités familiales élevées qui se classent en disproportion dans les catégories de revenus du ménage les plus faibles, étant donné que la pauvreté est un déterminant important de la santé (Benach, Muntaner, Santana, 2007 ; Wagstaff, 2002). Il est également possible que les exigences élevées associées au double rôle de ces travailleurs minent leur santé (Melchior, Berkman, Niedhammer, Zins, Goldberg, 2007).

Il y a lieu de souligner aussi le fait que les personnes ayant des responsabilités familiales élevées ont moins d'heures de loisirs, et que celles qui en ont moins de quatre heures par semaine sont

aussi proportionnellement plus nombreuses à rapporter avoir certains symptômes de mauvaise santé (détresse psychologique, symptômes dépressifs perçus comme étant liés au travail, présentéisme).

3.4.3 Comparaison avec d'autres études

Il est difficile de comparer nos résultats à ceux d'autres études sur la conciliation travail et vie personnelle, l'EQCOTESST n'ayant pas été conçue pour atteindre cet objectif. On peut néanmoins faire certains constats. Dans l'EQCOTESST, la prévalence des travailleurs de 25 ans ou plus vivant seuls avec une personne de moins de 15 ans est moins élevée (2 %, 1,2 % chez les hommes et 2,9 % chez les femmes) que dans l'*Enquête [canadienne] sur la population active* (EPA), qui note que 4,2 % des familles sont monoparentales, composées d'un adulte vivant avec au moins un enfant de moins de 16 ans (2,1 % chez les hommes et 6,7 % chez les femmes).

Il est important de noter que le nombre d'individus s'occupant de personnes en perte d'autonomie dans l'EQCOTESST est plus faible que ce que l'on constate dans des études conçues spécifiquement pour mesurer ce type de responsabilités, mais qui concernent l'ensemble de la population et non seulement les travailleurs. Ainsi, lorsque l'on interroge des personnes plus précisément sur les différents types de responsabilités à l'égard de parents vieillissants, on constate qu'un nombre important de Canadiens se trouvent dans la génération « sandwich », une population estimée à 589 000 personnes chez les 45 à 64 ans, dont 83 % sont actives sur le marché du travail (*Enquête sociale générale*, 2002) (Williams, 2004).

Marshall (Marshall, 2003) rapporte qu'en 2000, 6 % des salariés canadiens ont accès à une garderie sur leur lieu de travail. Les données de l'EQCOTESST montrent que 8,8 % de l'ensemble des salariés québécois visés par l'enquête (Chapitre 2) y ont accès, et que ce service est offert à 9,2 % des travailleurs de 25 ans ou plus (tableau C 3.12). Il est intéressant de constater que 16,5 % des personnes ayant des responsabilités familiales élevées y ont accès.

En Europe, les travailleurs plus âgés sont moins nombreux à avoir la responsabilité d'un enfant, mais plus nombreux à être responsables d'une personne en perte d'autonomie (Villosio, DiPierro, Giordanengo, Pasqua, Richiardi, 2008). Dans le groupe des 35 à 44 ans, 21,8 % des travailleurs européens déclarent avoir des responsabilités envers des personnes âgées ou en perte d'autonomie, comparativement à 25,6 % des travailleurs de 45 à 54 ans. Par contre, 69,9 % du groupe des 35 à 44 ans prennent soin de leurs enfants, comparativement à 49,1 % des travailleurs âgés de 45 à 54 ans. Ce portrait comparatif est similaire à nos données en ce qui concerne les travailleurs du groupe des 35 à 44 ans vs les 25 à 34 ans, mais on constate qu'un pourcentage plus important d'Européens assume ces obligations par rapport aux travailleurs faisant l'objet de notre enquête. L'enquête européenne, comme l'EQCOTESST, rapporte que les femmes sont en proportion plus nombreuses que les hommes à assumer des responsabilités familiales, que ce soit auprès d'enfants à charge ou de personnes en perte d'autonomie.

3.4.4 Portée et limites

Comme on ne connaît pas la relation entre le répondant et les personnes qui vivent avec lui, les informations sur les responsabilités familiales sont moins fiables qu'elles le seraient avec des questions précises sur les liens entre les personnes vivant dans le ménage. Par ailleurs, lorsque le

répondant était parent d'un enfant sans vivre avec lui, cette responsabilité familiale demeure invisible. De plus, nous n'avons pas pu identifier les personnes classées « adultes », mais qui sont véritablement des enfants mineurs âgés de 15 à 18 ans vivant avec un ou deux parents. Le nombre d'enfants mineurs est donc sous-estimé, ce qui fait que les responsabilités familiales sont sous-estimées. À cause de ce type d'imprécision dans le classement de notre principale variable indépendante, les associations avec les conditions de conciliation ou les symptômes de santé peuvent également être sous-estimées (Blair, Stewart, Lubin, Forastiere, 2007 ; Dosemeci, Wacholder, Lubin, 1990). En ce qui concerne les personnes ayant la garde conjointe, les intervieweurs leur disaient d'inclure l'enfant s'il était présent dans le ménage la moitié du temps et, en cas d'un doute persistant chez le répondant, s'il était présent au moment de l'appel. Par contre, cette information n'était offerte qu'aux personnes qui ont posé la question relative à la garde partagée.

D'autres questions étaient aussi sujettes à interprétation, notamment celle qui concerne les heures de loisirs. Les intervieweurs nous ont indiqué que lorsque la question était lue au complet, avec les exemples, le nombre d'heures était plus élevé parce que les personnes n'incluaient pas spontanément le temps passé à regarder la télévision comme des moments de loisirs. Les personnes ayant peu d'heures de loisirs ont une moins bonne santé, mais il est difficile de conclure quant au sens de la relation : Est-ce que les personnes en moins bonne santé ont moins de loisirs, ou est-ce que les personnes ayant moins de loisirs sont en moins bonne santé ?
L'enquête ne visait que les personnes qui travaillaient au moins 15 heures par semaine depuis au moins huit semaines et de ce fait, le nombre de celles qui travaillent à temps partiel ou qui ont des contrats de travail à durée déterminée a été sous-estimé. Cela a pu exclure de manière disproportionnée des personnes ayant des charges familiales importantes.

Les indices sur les conditions de travail qui facilitent la conciliation, crées dans ce chapitre, visaient à réunir plusieurs de ces conditions, ce qui nous a permis de tenir compte de la synergie entre l'accessibilité à l'une ou l'autre des mesures intégrées dans les indices. Par contre, nous n'avons pas été en mesure de pondérer l'importance relative de chacune des conditions de travail intégrées dans ces indices. Étant donné que chaque condition de travail est également étudiée de manière distincte, il demeure néanmoins possible d'évaluer individuellement l'accès à chacune.

Le caractère transversal de notre étude ne nous permet pas d'établir des liens de cause à effet entre la conciliation travail et vie personnelle et l'état de santé. De plus, il faut être très prudent dans l'interprétation des résultats obtenus des analyses descriptives. Des analyses multivariées seraient nécessaires pour contrôler les différents facteurs susceptibles d'influencer la santé des travailleurs, tels que l'âge, la scolarité ou le revenu du ménage, par exemple.

Enfin, il convient de mentionner que notre choix d'analyse des résultats vise à mieux cibler les populations ou conditions de travail à risques sans nécessairement toujours tenir compte du nombre de personnes concernées.

Malgré ces limites, l'EQCOTESST est la première enquête sur un si grand nombre de conditions de travail et sur la santé des travailleurs en relation avec leurs obligations familiales et les études. Il est particulièrement rare au Québec et en Amérique du Nord que des enquêtes étudient les conditions de travail précises en rapport avec les responsabilités familiales et la santé

3.4.5 Pistes d'action

Nous ne pouvons présenter ici l'éventail des différentes actions menées actuellement par les syndicats, les entreprises et le gouvernement. Par exemple, au moment d'écrire ces lignes, un comité formé par le Bureau de normalisation du Québec (Bureau de normalisation du Québec, 2010), auquel participent des représentants des ministères, des entreprises et des syndicats, vient de sortir une norme québécoise sur la conciliation travail-famille qui ne fait pas l'objet d'analyse dans le présent chapitre. Nous indiquons néanmoins quelques domaines d'action qui nous semblent importants, à la lumière des résultats de l'enquête.

La littérature examinée au début du chapitre permet de constater qu'il existe des conditions de travail qui rendent difficile la conciliation travail et vie personnelle en particulier pour les parents, ainsi que ceux qui ont des obligations pour des personnes en perte d'autonomie. Une de ces conditions a trait au contrôle que les travailleurs peuvent avoir sur leur horaire pour leur permettre d'échanger des heures avec des collègues ou modifier autrement leur horaire pour pouvoir à la fois rencontrer leurs obligations familiales et leurs obligations professionnelles. L'accès à un horaire flexible qui permet au salarié de choisir son horaire est une condition qui, il a été démontré, améliore plusieurs paramètres de santé selon une publication récente du groupe Cochrane analysant uniquement les 10 études rencontrant leurs critères de qualité strictement définis et mesurant les effets sur la santé d'interventions pour accroître la flexibilité au travail, notamment au niveau des horaires (Joyce, Pabayo, Critchley, Bambra, 2010). Agir sur les horaires de travail est donc une des pistes d'actions importantes à promouvoir en milieu de travail, car seulement 40 % des salariés de 25 ans et plus ont accès à la possibilité d'échanger des heures avec des collègues, et c'est le cas pour 43 % des salariés ayant un niveau de responsabilité familiale élevée et 38 % de ceux ayant un niveau de responsabilité moyenne (tableau C 3.4), alors que cette condition de travail est offerte à 70 % des jeunes salariés de 15 à 24 ans (Chapitre 2, tableau C 2.2). Parmi les salariés âgés entre 25 et 44 ans, 46 % de la population visée par l'étude a accès à un horaire flexible qui permet de choisir l'horaire de travail, et c'est le cas chez 44 % des salariés ayant un niveau de responsabilité familiale élevée et 48 % de ceux ayant un niveau de responsabilité moyenne (tableau C 3.3). De plus, une proportion plus grande de salariés syndiqués est soumise à un horaire très contraignant (24 %) (tableau C 3.15), et ce sont les syndiqués (37 % vs 54 % de cadres et 50 % des non-syndiqués) qui sont les moins nombreux, en proportion, à avoir accès à un horaire flexible qui permet au salarié de choisir son horaire (tableau C 3.3). Enfin, l'indice relatif aux horaires a permis de constater qu'un nombre important de salariés québécois était soumis à des horaires très contraignants (21 %), qui rend difficile la conciliation travail vie personnelle (tableau C 3.15). Ainsi, il y aurait lieu de se pencher sur les mécanismes qui pourraient être introduits dans les milieux de travail pour diminuer l'exposition de la population à des horaires très contraignants. Il est important pour les acteurs du milieu d'explorer comment cet objectif pourrait être atteint.

Une autre condition de travail qui joue un rôle important pour les parents dans la conciliation travail et vie personnelle a trait à la possibilité de traiter de choses personnelles au travail, et de pouvoir, notamment, recevoir ou passer des appels téléphoniques (Barthe et al., sous presse ; Prévost & Messing, 2001). Ceci est particulièrement important lorsque les enfants sont malades (Cunningham-Burley, Backett-Milburn, Kemmer, 2006). Or, il existe au Québec un pourcentage non-négligeable de travailleurs avec des responsabilités familiales élevées (16 %) et moyennes (16 %), qui ne peuvent pas traiter de choses personnelles au travail; c'est particulièrement le cas

en milieu syndiqué (20 % des salariés syndiqués non cadres de 25 ans et plus) (tableau C 3.13). Pour cette condition de travail, comme pour la précédente, il serait pertinent que les partenaires sociaux s'entendent sur des mesures qui permettraient un meilleur accès aux conditions qui facilitent la conciliation travail et vie personnelle.

De manière générale, il y a lieu de travailler en priorité pour améliorer l'accès à de bonnes conditions de conciliation pour les personnes qui ont des responsabilités familiales plus importantes. Ceci est d'autant plus pertinent que l'enquête permet de constater que les travailleurs ayant un niveau de responsabilité familiale élevé n'ont pas un meilleur accès aux bonnes conditions que les autres travailleurs visés par ce chapitre et qu'ils rapportent plus de problèmes de santé que les autres populations à l'étude. Les données de l'enquête permettent aussi de saisir l'ampleur des exigences des obligations familiales, en regardant les heures consacrées au travail domestique et les heures consacrées aux loisirs. Les travailleurs ayant un niveau élevé ou moyen de responsabilité familiale effectuent nettement plus d'heures de travail domestique que les travailleurs sans ces responsabilités et ils sont plus nombreux en proportion à bénéficier de moins de quatre heures de loisirs par semaine. Ainsi le tableau C 3.1 permet de voir que 45 % des travailleurs ayant des responsabilités élevées effectuent 22 heures et plus de travail domestique par semaine, et, c'est aussi le cas de 40 % des travailleurs ayant des responsabilités moyennes (comparé à 14,6 % chez les travailleurs ayant des responsabilités légères). Le tableau C 3.2 démontre que 32 % des travailleurs ayant une responsabilité familiale élevée consacrent moins de quatre heures par semaine aux loisirs, mais c'est aussi le cas chez 27 % des travailleurs ayant une responsabilité moyenne (comparé à 18 % chez les travailleurs ayant des responsabilités légères). Les personnes ayant moins de quatre heures par semaine de loisirs ont, en proportion, une moins bonne santé (notamment détresse psychologique modérée ou élevée, symptômes dépressifs perçus comme étant liés au travail, présentéisme de longue durée) (figures 3.8 et 3.9) que les personnes bénéficiant de quatre heures de loisir et plus.

Pour viser l'objectif d'assurer des meilleures conditions de conciliation aux personnes qui ont des responsabilités familiales plus importantes il y a lieu d'agir en priorité pour assurer au groupe d'âge des travailleurs de 25-44 ans l'obtention de conditions de travail facilitant la conciliation travail-vie personnelle. Ce groupe en effet réunit la plus grande proportion de travailleurs vivant avec des enfants (51 % de ce groupe vit avec des enfants en bas de 15 ans). C'est aussi dans ce groupe d'âge qu'on retrouve le plus grand nombre de travailleurs avec des responsabilités familiales élevées ou moyennes (tableau 3.2).

En termes de pistes d'action, il y a également lieu d'agir pour s'assurer que les travailleurs, notamment les non-syndiqués, connaissent mieux leurs droits en matière de conciliation travail et vie personnelle. En effet, les participants à l'étude étaient nombreux à ne pas savoir s'ils y avaient accès à certaines conditions de travail telles l'accès à un retour progressif au travail après un congé de maternité/paternité et l'accès à un congé sans solde ou traitement différé. Les responsables des politiques familiales et du travail devraient donc poursuivre leurs efforts pour sensibiliser les salariés sur les normes existantes.

Nos résultats (tableau C 3.16), permettent de constater que 17 % des travailleurs, et 35 % des travailleurs autonomes travaillent souvent les fins de semaine, c'est à dire quatre fois par mois, et chez les personnes ayant une responsabilité familiale élevée, 22 % travaillent souvent la fin de semaine. Le fait de travailler la fin de semaine est associé aux difficultés de conciliation travail-famille (Fenwick, et Tausig, 2001), et peut avoir une influence négative sur le comportement et le

développement d'enfants des parents qui travaillent (Joshi, et Bogen, 2007). Il serait pertinent que les responsables de politiques publiques, en partenariat avec les partenaires sociaux, examinent les conséquences de cette situation pour les familles québécoises et la santé des travailleurs.

3.4.6 Pistes de recherche

Notons d'entrée de jeu que nous ne pouvons présenter ici ni une synthèse exhaustive des recherches publiées en matière de conciliation travail et famille, ni un inventaire complet des recherches en cours, même au Québec. Nous choisissons donc de présenter quelques pistes qui nous semblent prioritaires, compte tenu des résultats obtenus.

Les pistes de recherche identifiées ici se regroupent en deux catégories. Premièrement, il y a lieu d'en examiner certaines en relation avec les résultats actuels. Ensuite nous regarderons des pistes de recherche pour la prochaine enquête sur les conditions de travail et de la santé, en rapport avec la conciliation du travail et de la vie personnelle.

3.4.6.1 Pistes de recherche en lien avec nos résultats

Les données de l'EQCOTESST pourraient faire l'objet d'études plus approfondies, incluant notamment des analyses multivariées, qui permettraient de faire des liens entre les responsabilités familiales, les conditions de travail, l'accès au temps de loisirs et la santé. En ce qui concerne les résultats relatifs à la santé, une étude française a constaté que les mesures d'une mauvaise santé mentale des travailleurs ayant des charges familiales élevées étaient accrues chez ceux qui étaient également exposés à des conditions de travail stressantes sur le plan psychique (Melchior et al., 2007). Au Québec, on a constaté que le fait d'avoir deux enfants ou plus s'ajoutait à l'exposition à une longue semaine de travail et à l'exposition à la posture debout dans une association avec les lombalgies (Tissot, Messing, Stock, 2009). Il serait pertinent d'examiner une variété de questions liées à cette problématique avec les données québécoises.

En effet, il serait intéressant de poursuivre des études multivariées et longitudinales pour documenter l'effet additif de la charge familiale et de la charge professionnelle sur la santé physique et psychologique. Certaines recherches ont déjà constaté un effet cumulatif sur la tension artérielle (Brisson et al., 1999), et il serait important de mieux comprendre les effets sur la santé du cumul des deux types de charges, en relation avec les conditions de travail.

En ce qui concerne les associations avec la santé générale, il serait pertinent de faire une analyse multivariée en tenant compte de l'ensemble des conditions de travail et de l'importance des charges familiales. Également, en ce qui concerne les heures de loisirs associées aux variables de santé, il serait intéressant de faire des analyses longitudinales pour mieux comprendre la nature et le sens de la relation.

Il serait pertinent de poursuivre des recherches sur les stratégies d'implantation de nouvelles formes d'horaires de travail qui permettraient une meilleure flexibilité de ceux-ci en fournissant davantage de souplesse aux travailleurs.

En ce qui concerne les étudiants, il serait important d'étudier les déterminants de leurs longues heures de travail, notamment en relation avec le revenu familial d'origine, le niveau d'études, le

type de programme d'études, en rapport avec le genre, l'âge, les responsabilités familiales et la performance à l'école. Il serait également intéressant d'intégrer les étudiants travailleurs dans une étude longitudinale qui permettrait de mieux comprendre les effets d'un cumul de rôles sur la santé.

Finalement, nos résultats invitent à des nouvelles pistes de recherche qualitative. Il y a une énorme variété de situations et d'interactions entre la situation personnelle et la situation de travail qui déterminent l'équilibre travail et vie personnelle et il serait souhaitable de mener de nouvelles études sur ces questions en rapport avec les conditions de travail et la santé. Compte tenu de l'énorme variété des possibilités, il serait également intéressant d'effectuer des études qualitatives sur l'efficacité de l'implantation des mesures de conciliation en milieu de travail (Barthe et al. Sous presse ; Guberman, Maheu, Maillé, 1993 ; Hessing, 1993 ; Prévost, et Messing, 2001).

3.4.6.2 Pistes pour la prochaine enquête

La prochaine enquête devrait s'attarder davantage aux détails relatifs aux responsabilités familiales de la population en rapport avec les conditions de travail. Pour ce faire, il faudrait, notamment :

1. Poser des questions précises sur les relations entre les répondants et les membres du ménage afin de mieux cerner la nature des responsabilités familiales. À ce titre, il faudrait également s'informer explicitement des responsabilités familiales à l'égard d'enfants (présents ou non dans le ménage) et à l'égard de personnes en perte d'autonomie (présentes ou non dans le ménage).
2. Inclure des questions spécifiques sur la prévisibilité des horaires et sur la possibilité de les contrôler.
3. Il y a lieu d'étudier de manière plus raffinée la situation des travailleurs ayant des responsabilités envers des personnes en perte d'autonomie. Étant donné la variété des situations des personnes ayant besoin de soins (parent complètement impotent qui demeure chez soi, enfant légèrement handicapé qui demeure ailleurs, ami proche avec des problèmes de santé récurrents) (Guberman et al., 1993), il faudrait faire une étude exploratoire spécifique pour comprendre les mesures de conciliation appropriées.
4. Selon les commentaires des intervieweurs, plusieurs répondants ont signalé que des mesures de conciliation étaient accessibles en théorie dans leur milieu de travail, mais qu'en pratique, elles étaient difficiles d'accès. Ce phénomène a été étudié par Malenfant en regard du retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite (Malenfant, 1996, 2009). Il a également été établi que certaines mesures de conciliation peuvent être offertes aux salariés permanents, mais non à ceux qui travaillent à temps partiel (Tremblay, 2005) ou qui ont des contrats temporaires (Marshall, 2003). Pour la prochaine enquête, il serait intéressant de formuler des questions précises sur les possibilités réelles d'utiliser les mesures de conciliation faisant l'objet des questions spécifiques à la conciliation travail et vie personnelle.
5. Il serait intéressant d'en connaître davantage sur le travail à domicile, ce qui exigerait l'ajout d'autres questions. Il faudrait alors poser au moins trois questions à ce propos : une sur la possibilité d'effectuer du travail à domicile (la question qu'on a effectivement posée), une deuxième qui porterait sur l'utilisation réelle de cette possibilité et une troisième qui porterait

sur le télétravail (Tremblay et al., 2006), une forme particulière de travail à domicile qui n'a pas été abordée dans l'EQCOTESST.

6. Les questions relatives à l'accès à certaines conditions de travail associées à la conciliation n'ont pas été posées aux travailleurs autonomes. Cela s'explique par le fait que la plupart des questions à ce propos portent sur l'accès à des conditions fournies par l'employeur. Néanmoins, certaines questions, comme celle qui concerne l'accès au travail à domicile, auraient pu être applicables à cette population, et il serait souhaitable que le questionnaire soit revu dans ce sens avant la prochaine enquête.
7. Il serait pertinent de s'inspirer des enquêtes de Statistique Canada sur le travail domestique pour intégrer des questions plus détaillées sur la nature du travail effectué et sur les soins proférés à des enfants et à des personnes à autonomie réduite.

3.5 Conclusion

L'Agence européenne pour la santé et la sécurité du travail a souligné l'importance de tenir compte, dans les projets de recherche sur la santé et la sécurité du travail, de la compatibilité des conditions de travail avec les responsabilités familiales et professionnelles (European Agency for Safety and Health at Work, 2003). Les résultats d'une consultation d'experts qu'elle a effectuée plus récemment a permis d'identifier les mauvaises conditions de conciliation travail et vie personnelle parmi les risques émergents les plus importants pour la santé des travailleurs (European Agency for Safety and Health at Work, 2007). Les mauvaises conditions de conciliation travail et vie personnelle coûtent cher aux individus aux prises avec des obligations contradictoires, mais aussi aux entreprises, qui subissent également les conséquences du présentéisme et de certains des problèmes de santé associés à ces mauvaises conditions.

Les conditions de travail qui facilitent la conciliation travail et vie personnelle contribuent à la protection de l'accès à l'égalité des hommes et des femmes sur le marché du travail. Celles qui facilitent la conciliation aideront les travailleuses et les travailleurs qui ont des charges familiales importantes à y maintenir leur présence tout en protégeant leur santé et celle de leur famille. Il est important de s'assurer que les personnes qui en ont le plus besoin aient un meilleur accès aux conditions favorables, y compris à un meilleur contrôle de leur temps de travail et de leurs horaires.

3.6 Bibliographie

Akyeampong, E. B. (2007). « Le point sur le travail à domicile », Perspective, juin 2007, 18-21.

Albertsen, K., Rafnsdottir, G. L., Grimsmo, A., Tomasson, K. & Kauppinen, K. (2008). 'Workhours and worklife balance', Scandinavian Journal of Work, Environment and Health, 5 (Suppl), 14-21.

Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S. & Sutton, M. (2000). 'Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research', J Occup Health Psychol, 5(2), 278-308.

Armstrong, P. & Armstrong, H. (2004). 'Thinking it Through: Women, Work and Caring in the New Millennium', In K. R. Grant, Amaratunga, C., Armstrong, P., Boscoe, M., Pederson, A, Wilson, K. (Ed.), Caring For/Caring About Women, Home Care and Unpaid Caregiving (p. 5-43). Aurora: Garamond Press.

Bagozzi, R. P. (1994). Basic Principles of Marketing Research. Oxford, England: Blackwell.

Baines, S. & Gelder, U. (2003). What is family friendly about the workplace in the home? The case of self-employed parents and their children', New Technology, Work and Employment, 18(3), 223-234.

Barthe, B., Messing, K., Abbas, L. sous presse Strategies used by women workers to reconcile family responsibilites with atypical work schedules in the service sector. Work 41(3).

Benach, J., Muntaner, C. & Santana, V. (2007). Employment conditions and health inequalities: World Health Organisation.

Bernstein, S., Lippel, K., Lamarche, L. (2001). Les femmes et le travail à domicile – Le cadre législatif canadien. Ottawa : Condition féminine Canada.

Blair, A., Stewart, P., Lubin, J. H. & Forastiere, F. (2007). 'Methodological issues regarding confounding and exposure misclassification in epidemiological studies of occupational exposures', American Journal of Industrial Medicine, 50(3), 199-207.

Brisson, C., Laflamme, N., Moisan, J., Milot, A., Mâsse, B. & Vézina, M. (1999). 'Effect of family responsibilities and job strain on ambulatory blood pressure among white-collar women', Psychosom Med, 62(2), 205-213.

Brunson, L., Carrière, J., Pitre, P. et Castonguay, V. (2008). « Accès et utilisation des ressources à la petite enfance par les familles en milieux défavorisés », In Bigras, N. et Cantin, G. Les services de garde éducatifs à la petite enfance du Québec, recherche, réflexions et pratiques. Québec : Presses de l'Université du Québec, 71-105.

Bureau de normalisation du Québec (2010). Conciliation travail-famille (Normes 9700-820) : Québec.

Chaussard, M., Gerecke, M. et Heymann, J. (2008). L'Indice Travail, Famille et Équité : Où se situent les provinces et les territoires, Montréal : Institut des politiques sociales et de la santé.

Cloutier, L. (2007). « Effets de certaines politiques sociales sur la qualité de l'emploi des femmes au Québec », Flash-info Travail et rémunération, 8(3), 1-6.

Cloutier, L. (2009). « La conciliation famille-travail et le concept de qualité de l'emploi vus du Québec », In M.-A. Barrère-Maurisson et D.-G. Tremblay (Éds), Concilier travail et famille : le rôle des acteurs France-Québec (p. 177-189). Québec : Presses de l'Université du Québec.

Cunningham-Burley, S., Backett-Milburn, K. & Kemmer, D. (2006). 'Constructing health and sickness in the context of motherhood and paid work', Sociology of Health & Illness, 28(4), 385-409.

De Koninck, M. et Malenfant. R. (1997). *Travail, grossesse, santé : la conciliation et ses effets, rapport de recherche*. Beauport, Centre de santé publique de Québec.

De Koninck, M., Malenfant. R., Tardif, J. et Poulin. V. (2001). *Maternité et précarisation de l'emploi. Équipe RIPOST, CLSC-CHSLD Haute-Ville–des-Rivières. Québec, 67 p.*

Descarries, F. et Corbeil C. (dir.), (1995). *Ré/conciliation famille-travail: les enjeux de la recherche, Montréal*. Université du Québec à Montréal, Cahiers Réseau de recherches féministes, no 3, 183p.

Dosemeci, M., Wacholder, S. & Lubin, J. H. (1990). 'Does nondifferential misclassification of exposure always bias a true effect toward the null value?', American Journal of Epidemiology, 132(4), 746-748.

Duxbury, L., Higgins C. et Coghill D. (2003). *Témoignages canadiens : À la recherche de la conciliation travail-vie personnelle*. Développement des ressources humaines Canada, Programme du travail, ISBN 0-662-67059-0, 104 p.

Duxbury, L. & Higgins, C. (2002). Enquête nationale sur le conflit entre le travail et la vie personnelle (2001). Ottawa : Division de la santé des collectivités, Santé Canada.

Ertel, K. A., Koenen, K. & Berkman, L. (2008). 'Incorporating Home Demands Into Models of Job Strain: Findings From the Work, Family and Health Network', Journal of Occupational and Environmental Medicine, 50(11), 1244-1252.

European Agency for Safety and Health at Work (2003). Gender issues in safety and health at work - A review. Belgium: European Agency for Safety and Health at Work.

European Agency for Safety and Health at Work (2007). Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health (No. 5). Belgium: European Agency for Safety and Health at Work.

Fahmy, P. (1992). *Femmes entre vie et carrière.* Le difficile équilibre, Montréal, Adage.

Felstead, A., Jewson, N., Phizacklea, A. & Walters, S. (2002). 'Opportunities to work at home in the context of work-life balance', Human Resource Management Journal, 12(1), 54-76.

Fenwick, R. & Tausig, M. (2001). 'Family and health outcomes of shift work and schedule control', American Behavioral Scientist, 44, 1179-1198.

Fitzgerald, M. A. & Winter, M. (2001). 'The Intrusiveness of Home-Based Work on Family Life', Journal of Family and Economic Issues, 22(1), 75-92.

Gagnon, S. (2009). Le marché du travail et les parents. Québec, Québec : Institut de la statistique du Québec.

Gareis, K. C., Barnett, R. C., Ertel, K. A., & Berkman, L. F. (2009). 'Work-Family Enrichment and Conflict: Additive Effects, Buffering, or Balance?', Journal of Marriage and the Family 71, 696-707.

Gaudreault, A. (2009). « Plus actives que jamais, les mères québécoises occupent toutefois des emplois aux caractéristiques différentes selon qu'elles sont seules ou en couple », Flash-info Travail et rémunération, 10(3), 1-4.

Guberman, N., Maheu, P. et Maillé, C. (1993). Travail et soins aux proches dépendants. Montréal : Éditions du Remue-Ménage.

Hessing, M. (1993). 'Mothers' management of their combined workloads: Clerical work and household needs', Rev. cand. soc. et anthro., 30(1), 37-63.

Institut de la statistique du Québec (2009). « Emploi du temps au Québec », In Institut de la statistique du Québec (Éd.), Données sociales du Québec, Édition 2009 (p. 216-222). Québec : Institut de la statistique du Québec.

Joshi, P. & Bogen, K. (2007). 'Nonstandard Schedules and Young Children's Behavioral Outcomes Among Working Low-Income Families', Journal of Marriage and Family, 69, 139–156.

Joyce, K., Pabayo, R., Critchley, J., & Bambra, C. (2010). Flexible working conditions and their effects on employee health and wellbeing (review). The Cochrane Collaboration, John Wiley and sons, (89 pages).

Macdonald, M., Phipps, S., & Lethbridge, L. (2005). 'Taking its toll: Implications of paid and unpaid work responsibilites for women's well-being', Feminist Economics, 11(1), 63-94.

Malenfant, R. (1996). Travail et grossesse. Peut-on laisser la maternité à la porte de l'entreprise ? Montréal : Éditions Liber.

Malenfant, R. (2009). 'Risk, Control and Gender: Reconciling Production and Reproduction in the Risk Society', Organization Studies, 30(2-3), 205-226.

Marshall, K. (2003). Les avantages de l'emploi/ Benefits of the job: Statistique Canada.

Marshall, K. (2006). « Convergence des rôles des sexes », L'emploi et le revenu en perspective, 18(3), 7-21.

Marshall, K. (2008). « Utilisation par les pères des congés parentaux payés », L'emploi et le revenu en perspective, 20(3), 7-18.

Marshall, K. (2009). « La semaine de travail de la famille », L'emploi et le revenu en perspective, 21(2), 23-33.

Marshall, N. L. & Barnett, R. C. (2006). 'Work-family strains and gains among two-earner couples', Journal of Community Psychology, 21(1), 64-78.

Melchior, M., Berkman, L., Niedhammer, I., Zins, M. & Goldberg, M. (2007). 'The mental health effects of multiple work and family demands', Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology, 42, 573-582.

Oomens, S., Geurts, S. & Scheepers, P. (2007). 'Combining work and family in the Netherlands: Blessing or burden for one's mental health?', International Journal of Law and Psychiatry, 30(5-6), 369-384.

Parent-Thirion, A., Macías, E. F., Hurley, J., et Vermeylen, G. (2007). Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail (N° EF/06/98/FR). Dublin : Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.

Prévost, J. et Messing, K. (2001). « Stratégies de conciliation d'un horaire de travail variable avec des responsabilités familiales », Le travail humain, 64, 119-143.

Pronovost, G. (2007). « Le temps dans tous ses états : temps de travail, temps de loisirs et temps pour la famille à l'aube du XXième siècle », Enjeux publics IRPP, 8(1), 1-35.

Ramaciotti, D., Mello, Jean-Luc. (2006). Retour sur une démarche d'aménagement du temps de travail réalisée entre 1999 et 2003. C.R. Société d'ergonomie de langue française. P. 407-412

Rochette, M. et Dubé, R. (2004). *La conciliation travail-famille dans des petites et moyennes entreprises québécoises : Analyse et interprétation des résultats d'une enquête qualitative.* Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, Gouvernement du Québec, 68 p.

Rochette, M. (2003). Le travail atypique des parents et la garde des enfants : description du phénomène et recension des expériences étrangères de garde à horaires non usuels. Québec : Conseil du statut de la femme.

St-Amour, N., Laverdure, J., Devault, A. et Manseau, S. (2005). La difficulté de concilier travail-famille : ses impacts sur la santé physique et mentale des familles québécoises : Institut national de santé publique du Québec.

Statistique Canada. (2008). « Absences du travail », L'emploi et le revenu en perspective, 20(2), 86-95.

Stephenson, M. & Emery, R. (2003).Vivre dans l'insécurité complète : répercussions des tendances du travail atypique sur les mères chefs de famille monoparentale. Ottawa : Condition féminine Canada.

Tissot, F., Messing, K., & Stock, S. (2009). 'Studying the relationship between low back pain and working postures among those who stand and those who sit most of the working day', Ergonomics, 52(11), 1402-1418.

Tissot, F., Messing, K., Vandelac, L., Garon, S., Prévost, J., Méthot, A.-L., et al. (1997). *Concilier les responsabilités professionnelles, familiales, personnelles et sociales, ce n'est pas toujours la santé. Rapport soumis à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec.* Montréal: CINBIOSE.

Townsend, M. (2003). Les femmes occupant des emplois atypiques : le défi de la politique gouvernementale. Ottawa : Condition féminine Canada.

Tremblay, D.G. (2003). « Comment les pères voient-ils la conciliation emploi-famille ? », Les politiques sociales, 63 (3-4), 70-86.

Tremblay, D.-G. (2005). « Conciliation emploi-famille et temps de travail : Que faire pour faciliter la gestion de carrière des mères et pères ? », Canadian Journal of Counselling/Revue canadienne de counseling, 39(3), 168-186.

Tremblay, D.-G., Najem, E. et Paquet, R. (2006). « Articulation emploi-famille et temps de travail : De quelles mesures disposent les travailleurs canadiens et à quoi aspirent-ils ? », Enfances, Familles, Générations, 4 (Printemps 2006), 1-21.

Van Rijswijk, K., Bekker, M. H., Rutte, C. G. & Croon, M. A. (2004). 'The relationships among part-time work, work-family interference, and well-being', Journal of Occupational Health Psychology, 9, 286-295.

Villosio, C., DiPierro, D., Giordanengo, A., Pasqua, P. & Richiardi, M. (2008). Working conditions of an aging workforce. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Wagstaff, A. (2002). 'Poverty and health sector inequalities', Bull World Health Organ, 80(2), 97-105.

Williams, C. (2004). 'The Sandwich Generation', Perspectives (September 2004), 5-12.

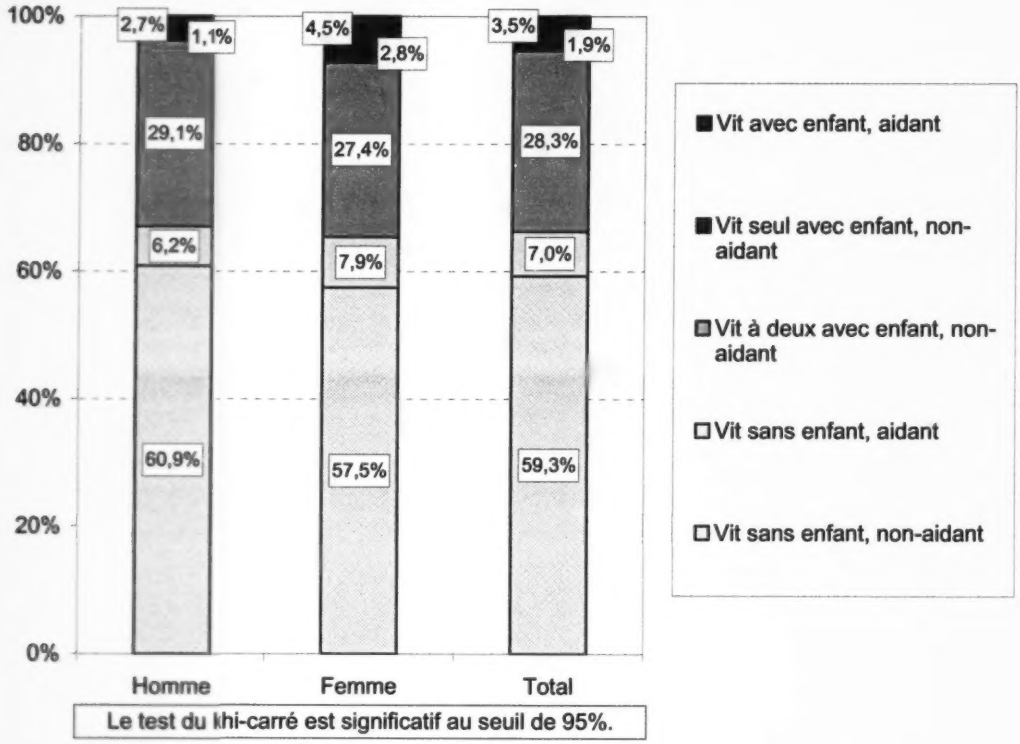
Williams, C. (2008). « L'équilibre travail-vie personnelle des travailleurs de quarts », L'emploi et le revenu en perspective (Automne 2008), 19-32.

Winter, T., Roos, E., Rahkonen, O., Martikainen, P. & Lahelma, E. (2006). 'Work-family conflicts and self-rated health among middle-aged municipal employees in Finland', Int J Behav Med, 13(4), 276-285.

Zukewich, N. (2003). Work, parenthood and the experience of time scarcity (Catalogue no. 89-584-XIE). Ottawa: Statistics Canada.

3.7 Tableaux et figures complémentaires

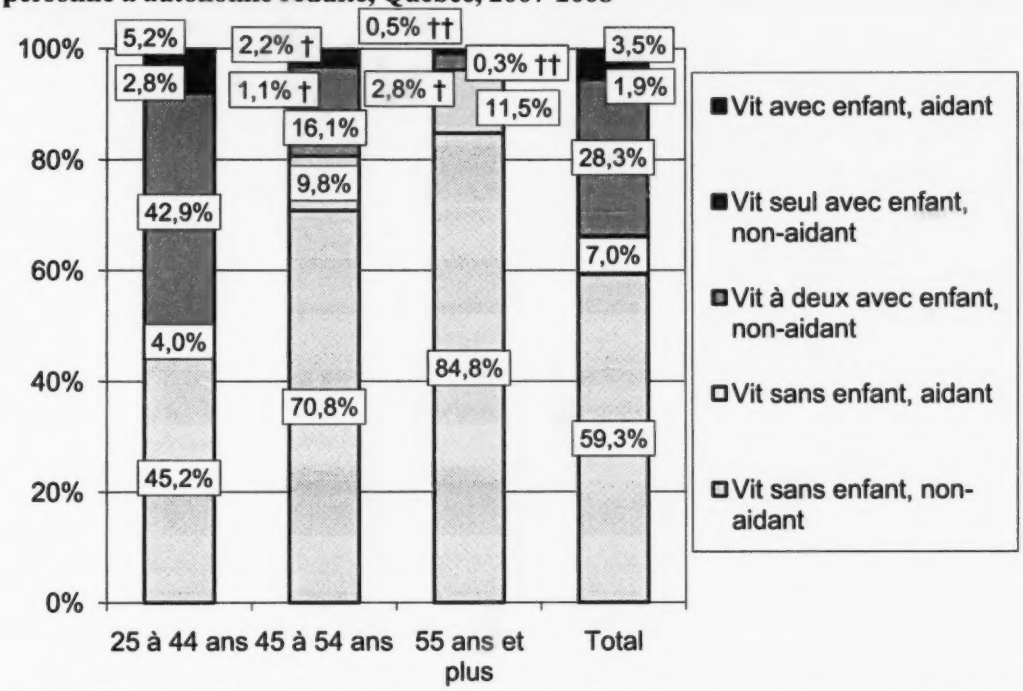
Figure C 3.1 : Répartition selon le sexe des travailleurs* de 25 ans ou plus selon la présence de personnes de moins de 15 ans dans le ménage et la responsabilité d'une personne à autonomie réduite, Québec, 2007-2008



* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Figure C 3.2 : Répartition par grands groupes d'âge des travailleurs* de 25 ans ou plus selon la présence de personnes de moins de 15 ans dans le ménage et la responsabilité d'une personne à autonomie réduite, Québec, 2007-2008



Les différences observées sont statistiquement significatives au seuil de 5 % selon le test global du Khi-deux

† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.

* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 3.1 : Nombre hebdomadaire d'heures consacrées aux tâches domestiques chez les travailleurs* de 25 ans ou plus selon le sexe, l'âge, le type de contrat de travail et le niveau de responsabilité familiale, Québec, 2007-2008

Données croisées (% horizontal, sans NSP/NRP)				
	Moins de 8	De 8 à 21	22 et plus	Total
Sexe [a]				
Homme	22,2 %	56,5 %	21,3 %	100,0 %
Femme	16,9 %	53,1 %	30,0 %	100,0 %
Âge [a]				
Entre 25 et 44 ans	20,7 %	50,0 %	29,3 %	100,0 %
Entre 45 et 54 ans	16,6 %	60,5 %	23,0 %	100,0 %
55 ans ou plus	23,1 %	61,0 %	15,9 %	100,0 %
Type de contrat de travail [a]				
Salarié, cadre, syndiqué ou pas	19,6 %	55,6 %	24,9 %	100,0 %
Salarié, non-cadre, syndiqué	18,3 %	53,8 %	27,9 %	100,0 %
Salarié, non-cadre, non-syndiqué	19,8 %	54,6 %	25,6 %	100,0 %
Travailleur autonome	22,7 %	57,8 %	19,5 %	100,0 %
Niveau de responsabilité familiale [a]				
Responsabilité élevée	10,0 % ††	45,0 %	45,0 %	100,0 %
Responsabilité moyenne	9,4 %	50,4 %	40,2 %	100,0 %
Responsabilité faible	26,8 %	58,6 %	14,6 %	100,0 %

[1] Le taux de non-réponse (NSP/NRP) applicable à cette variable d'analyse est de 1,0 %

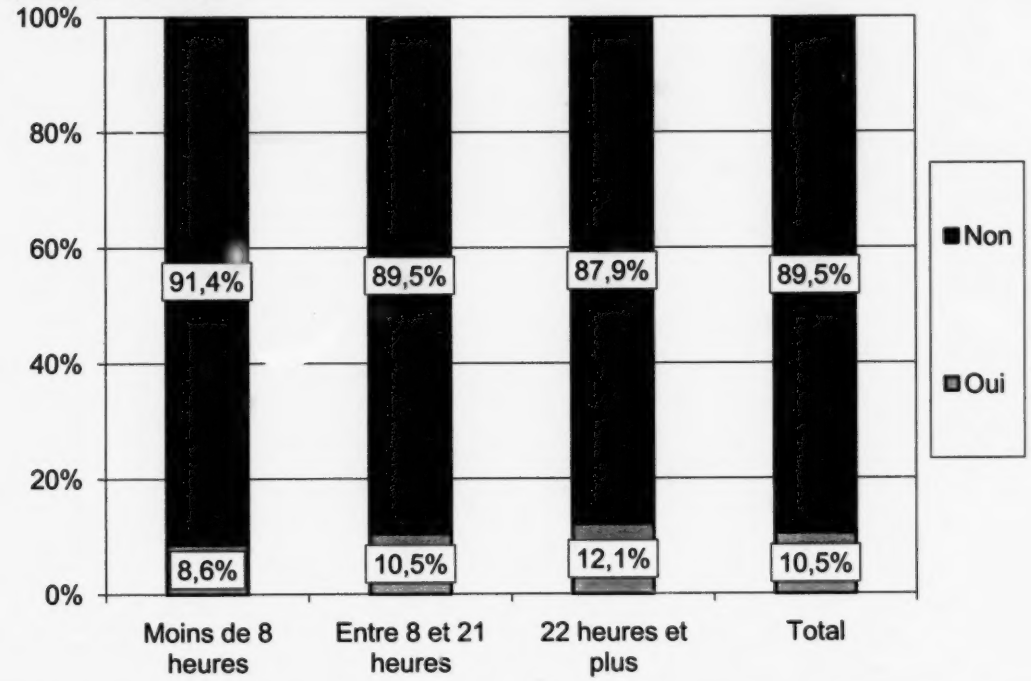
[a] Les différences observées sont statistiquement significatives au seuil de 5 % selon le test global du Khi-deux. En l'absence de symbole, le test du Khi-deux n'est pas significatif au seuil de 5 %

†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.

*En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Figure C 3.3 : Temps hebdomadaire consacré aux tâches domestiques des travailleurs* de 25 ans ou plus selon qu'ils ont la responsabilité d'une personne à autonomie réduite, Québec, 2007-2008



Les différences observées ne sont pas statistiquement significatives au seuil de 5 % selon le test global du Khi-deux
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 3.2 : Nombre hebdomadaire d'heures de loisirs chez les travailleurs* de 25 ans ou plus selon le sexe, l'âge, le type de contrat de travail et le niveau de responsabilité familiale, Québec, 2007-2008

Nombre d'heures par semaine consacrées aux loisirs Ensemble des travailleurs de 25 ans ou plus				
Estimation du nombre de travailleurs (X 1 000)	Moins de 4 703	De 4 à 14 1987	15 et plus 469	Total [1] 3159
% sans NSP/NRP	22,3 %	62,9 %	14,8 %	100,0 %
Données croisées (% horizontal, sans NSP/NRP)				
	Moins de 4	De 4 à 14	15 et plus	Total
Sexe [a]				
Homme	19,3 %	62,7 %	18,1%	100,0 %
Femme	25,8 %	63,2 %	11,0 %	100,0 %
Âge [a]				
Entre 25 et 44 ans	23.0 %	63,9 %	13,2 %	100,0 %
Entre 45 et 54 ans	21,9 %	62,7 %	15,5 %	100,0 %
55 ans ou plus	20,6 %	60,0 %	19,5 %	100,0 %
Type de contrat de travail				
Salarié, cadre, syndiqué ou pas	20,9 %	63,9 %	15,2 %	100,0 %
Salarié, non-cadre, syndiqué	20,5 %	63,3 %	16,2 %	100,0 %
Salarié, non-cadre, non-syndiqué	23,1 %	62,8 %	14,1 %	100,0 %
Travailleur autonome	24,9 %	61,6 %	13,6 %	100,0 %
Niveau de responsabilité familiale [a]				
Responsabilité élevée	32,3 %	57,8 %	10,0 % †	100,0 %
Responsabilité moyenne	27,2 %	61,8 %	11,0 %	100,0 %
Responsabilité faible	18,4 %	64,1 %	17,6 %	100,0 %

[1] Le taux de non-réponse (NSP/NRP) applicable à cette variable d'analyse est de 0,4 %

[a] Les différences observées sont statistiquement significatives au seuil de 5 % selon le test global du Khi-deux.
En l'absence de symbole, le test du Khi-deux n'est pas significatif au seuil de 5 %

† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

*En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 3.3 : Accès à un horaire de travail flexible chez les travailleurs salariés* de 25 ans ou plus selon le sexe, l'âge, le type de contrat de travail et le niveau de responsabilité familiale, Québec, 2007-2008

Accès à un horaire flexible qui permet de choisir votre horaire de travail			
Ensemble des travailleurs salariés de 25 ans ou plus			
Estimation du nombre	Oui	Non	Total [1]
De travailleurs (X 100)	1206	1444	2651
% sans NSP/NRP	45,5 %	54,5 %	100,0 %
Données croisées (% horizontal, sans NSP/NRP)			
	Oui	Non	Total
Sexe			
Homme	45,7 %	54,3 %	100,0 %
Femme	45,4 %	54,6 %	100,0 %
Âge			
Entre 25 et 44 ans	45,8 %	54,2 %	100,0 %
Entre 45 et 54 ans	44,0 %	56,0 %	100,0 %
55 ans ou plus	48,0 %	52,1 %	100,0 %
Type de contrat de travail [a]			
Cadre, syndiqué ou pas	54,0 %	46,0 %	100,0 %
Non-cadre, syndiqué	37,4 %	62,6 %	100,0 %
Non-cadre, non-syndiqué	50,0 %	50,0 %	100,0 %
Niveau de responsabilité familiale [a]			
Responsabilité élevée	44,1 %	55,9 %	100,0 %
Responsabilité moyenne	48,3 %	51,7 %	100,0 %
Responsabilité faible	43,9 %	56,1 %	100,0 %

[1] Le taux de non-réponse (NSP/NRP) applicable à cette variable d'analyse est de 0,4 %

[a] Les différences observées sont statistiquement significatives au seuil de 5 % selon le test global du Khi-deux.
En l'absence de symbole le test du Khi-deux n'est pas significatif au seuil de 5 %.

*En emploi comme salariés, à l'exclusion des travailleurs autonomes, depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 3.4 : Possibilité d'échanger des heures avec des collègues de travail chez les travailleurs salariés* de 25 ans ou plus selon le sexe, l'âge, le type de contrat de travail et le niveau de responsabilité familiale, Québec, 2007-2008

Possibilité d'échanger des heures avec un ou une collègue			
Ensemble des travailleurs salariés de 25 ans ou plus			
Estimation du nombre de travailleurs (X 1 000)	Oui 1069	Non 1582	Total [1] 2651
% sans NSP/NRP	40,3 %	59,7 %	100,0 %
Données croisées (% horizontal, sans NSP/NRP)			
	Oui	Non	Total
Sexe			
Homme	39,3 %	60,7 %	100,0 %
Femme	41,4 %	58,6 %	100,0 %
Âge			
Entre 25 et 44 ans	40,1 %	59,9 %	100,0 %
Entre 45 et 54 ans	40,5 %	59,5 %	100,0 %
55 ans ou plus	40,8 %	59,3 %	100,0 %
Type de contrat de travail			
Cadre, syndiqué ou pas	38,3 %	61,7 %	100,0 %
Non-cadre, syndiqué	40,0 %	60,1 %	100,0 %
Non-cadre, non-syndiqué	41,3 %	58,7 %	100,0 %
Niveau de responsabilité familiale			
Responsabilité élevée	43,0 %	57,0 %	100,0 %
Responsabilité moyenne	37,8 %	62,2 %	100,0 %
Responsabilité faible	41,6 %	58,4 %	100,0 %

[1] Le taux de non-réponse (NSP/NRP) applicable à cette variable d'analyse est de 1,4 %

*En emploi comme salariés, à l'exclusion des travailleurs autonomes, depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

***Tableau C 3.5* : Accès à une banque de temps de travail chez les travailleurs salariés* de 25 ans ou plus selon le sexe, l'âge, le type de contrat de travail et le niveau de responsabilité familiale, Québec, 2007-2008**

Accès à une banque de temps qui permet d'accumuler des heures de travail utilisables au besoin

Ensemble des travailleurs salariés de 25 ans ou plus

Estimation du nombre de travailleurs (X 1 000)	Oui	Non	Total [1]
	1217	1434	2651
% sans NSP/NRP	45,9 %	54,1 %	100,0 %

Données croisées (% horizontal, sans NSP/NRP)

	Oui	Non	Total
Sexe			
Homme	47,2 %	52,8 %	100,0 %
Femme	44,4 %	55,6 %	100,0 %
Âge [a]			
Entre 25 et 44 ans	46,7 %	53,4 %	100,0 %
Entre 45 et 54 ans	47,5 %	52,5 %	100,0 %
55 ans ou plus	38,8 %	61,2 %	100,0 %
Type de contrat de travail [a]			
Cadre, syndiqué ou pas	39,8 %	60,2 %	100,0 %
Non-cadre, syndiqué	50,9 %	49,2 %	100,0 %
Non-cadre, non-syndiqué	43,4 %	56,6 %	100,0 %
Niveau de responsabilité familiale			
Responsabilité élevée	51,9 %	48,1 %	100,0 %
Responsabilité moyenne	45,9 %	54,1 %	100,0 %
Responsabilité faible	45,3 %	54,7 %	100,0 %

[1] Le taux de non-réponse (NSP/NRP) applicable à cette variable d'analyse est de 1,4 %

[a] Les différences observées sont statistiquement significatives au seuil de 5 % selon le test global du Khi-deux.
En l'absence de symbole, le test du Khi-deux n'est pas significatif au seuil de 5 %

*En emploi comme salariés, à l'exclusion des travailleurs autonomes, depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 3.6 : Accès à des congés de maladie payés par l'employeur chez les travailleurs salariés* de 25 ans ou plus selon le sexe, l'âge, le type de contrat de travail et le niveau de responsabilité familiale, Québec, 2007-2008

Accès à des congés de maladie payés par l'employeur Ensemble des travailleurs salariés de 25 ans ou plus			
Estimation du nombre de travailleurs (X 1 000)	Oui 1788	Non 862	Total [1] 2651
% sans NSP/NRP	67,5 %	32,5 %	100,0 %
Données croisées (% horizontal, sans NSP/NRP)			
	Oui	Non	Total
Sexe [a]			
Homme	65,0 %	35,0 %	100,0 %
Femme	70,2 %	29,9 %	100,0 %
Âge			
Entre 25 et 44 ans	66,9 %	33,1 %	100,0 %
Entre 45 et 54 ans	69,2 %	30,8 %	100,0 %
55 ans ou plus	65,5 %	34,5 %	100,0 %
Type de contrat de travail [a]			
Cadre, syndiqué ou pas	76,0 %	24,0 %	100,0 %
Non-cadre, syndiqué	74,7 %	25,3 %	100,0 %
non-cadre, non-syndiqué	58,5 %	41,5 %	100,0 %
Niveau de responsabilité familiale			
Responsabilité élevée	70,4 %	29,6 %	100,0 %
Responsabilité moyenne	67,6 %	32,4 %	100,0 %
Responsabilité faible	67,2 %	32,8 %	100,0 %

[1] Le taux de non-réponse (NSP/NRP) applicable à cette variable d'analyse est de 2,4 %

[a] Les différences observées sont statistiquement significatives au seuil de 5 % selon le test global du Khi-deux.
En l'absence de symbole, le test du Khi-deux n'est pas significatif au seuil de 5 %

*En emploi comme salariés, à l'exclusion des travailleurs autonomes, depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 3.7 : Accès à des congés payés pour des raisons familiales chez les travailleurs salariés* de 25 ans ou plus selon le sexe, l'âge, le type de contrat de travail et le niveau de responsabilité familiale, Québec, 2007-2008

Accès à des congés pour des raisons familiales			
Ensemble des travailleurs salariés de 25 ans ou plus			
Estimation du nombre de travailleurs (X 1 000)	Oui	Non	Total [1]
	1541	1109	2651
% sans NSP/NRP	58,2 %	41,8 %	100,0 %
Données croisées (% horizontal, sans NSP/NRP)			
	Oui	Non	Total
Sexe			
Homme	58,4 %	41,6 %	100,0 %
Femme	57,9 %	42,1 %	100,0 %
Âge			
Entre 25 et 44 ans	56,2 %	43,8 %	100,0 %
Entre 45 et 54 ans	60,3 %	39,8 %	100,0 %
55 ans ou plus	60,6 %	39,4 %	100,0 %
Type de contrat de travail [a]			
Cadre, syndiqué ou pas	64,7 %	35,3 %	100,0 %
Non-cadre, syndiqué	64,4 %	35,6 %	100,0 %
Non-cadre, non-syndiqué	50,5 %	49,5 %	100,0 %
Niveau de responsabilité familiale			
Responsabilité élevée	57,4 %	42,6 %	100,0 %
Responsabilité moyenne	58,5 %	41,5 %	100,0 %
Responsabilité faible	58,0 %	42,0 %	100,0 %

[1] Le taux de non-réponse (NSP/NRP) applicable à cette variable d'analyse est de 8,2 %

[a] Les différences observées sont statistiquement significatives au seuil de 5 % selon le test global du Khi-deux.
En l'absence de symbole, le test du Khi-deux n'est pas significatif au seuil de 5 %

* En emploi comme salariés, à l'exclusion des travailleurs autonomes, depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 3.8 : Accès à la semaine de travail réduite sur une base volontaire chez les travailleurs salariés* de 25 ans ou plus selon le sexe, l'âge, le type de contrat de travail et le niveau de responsabilité familiale, Québec, 2007-2008

Accès à la semaine de travail réduite sur une base volontaire			
Ensemble des travailleurs salariés de 25 ans ou plus			
Estimation du nombre de travailleurs (X 1 000)	Oui 1043	Non 1608	Total [1] 2651
% sans NSP/NRP	39,3 %	60,7 %	100,0 %
Données croisées (% horizontal, sans NSP/NRP)			
	Oui	Non	Total
Sexe [a]			
Homme	35,9 %	64,2 %	100,0 %
Femme	43,2 %	56,8 %	100,0 %
Âge [a]			
Entre 25 et 44 ans	37,6 %	62,4 %	100,0 %
Entre 45 et 54 ans	38,6 %	61,5 %	100,0 %
55 ans ou plus	48,2 %	51,8 %	100,0 %
Type de contrat de travail [a]			
Cadre, syndiqué ou pas	32,5 %	67,5 %	100,0 %
Non-cadre, syndiqué	43,3 %	56,7 %	100,0 %
non-cadre, non-syndiqué	37,9 %	62,1 %	100,0 %
Niveau de responsabilité familiale			
Responsabilité élevée	44,1 %	55,9 %	100,0 %
Responsabilité moyenne	38,8 %	61,2 %	100,0 %
Responsabilité faible	39,2 %	60,8 %	100,0 %

[1] Le taux de non-réponse (NSP/NRP) applicable à cette variable d'analyse est de 6,9 %

[a] Les différences observées sont statistiquement significatives au seuil de 5 % selon le test global du Khi-deux.
En l'absence de symbole, le test du Khi-deux n'est pas significatif au seuil de 5 %

* En emploi comme salariés, à l'exclusion des travailleurs autonomes, depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 3.9 : Accès au travail à domicile chez les travailleurs salariés* de 25 ans ou plus selon le sexe, l'âge, le type de contrat de travail et le niveau de responsabilité familiale, Québec, 2007-2008

Accès au travail à domicile			
Ensemble des travailleurs salariés de 25 ans ou plus			
Estimation du nombre de travailleurs (X 1 000)	Oui 535	Non 2116	Total [1] 2651
% sans NSP/NRP	20,2 %	79,8 %	100,0 %
Données croisées (% horizontal, sans NSP/NRP)			
	Oui	Non	Total
Sexe			
Homme	21,0 %	79,0 %	100,0 %
Femme	19,3 %	80,7 %	100,0 %
Âge			
Entre 25 et 44 ans	20,4 %	79,6 %	100,0 %
Entre 45 et 54 ans	20,3 %	79,7 %	100,0 %
55 ans ou plus	19,0 %	81,0 %	100,0 %
Type de contrat de travail [a]			
Cadre, syndiqué ou pas	34,2 %	65,8 %	100,0 %
Non-cadre, syndiqué	10,6 %	89,4 %	100,0 %
Non-cadre, non-syndiqué	24,3 %	75,7 %	100,0 %
Niveau de responsabilité familiale			
Responsabilité élevée	26,5 %	73,5 %	100,0 %
Responsabilité moyenne	20,8 %	79,3 %	100,0 %
Responsabilité faible	19,2 %	80,8 %	100,0 %

[1] Le taux de non-réponse (NSP/NRP) applicable à cette variable d'analyse est de 0,8 %

[a] Les différences observées sont statistiquement significatives au seuil de 5 % selon le test global du Khi-deux.
En l'absence de symbole, le test du Khi-deux n'est pas significatif au seuil de 5 %

* En emploi comme salariés, à l'exclusion des travailleurs autonomes, depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 3.10 : Accès à un retour progressif au travail après un congé de maternité ou de paternité chez les travailleurs salariés* de 25 ans ou plus selon le sexe, l'âge, le type de contrat de travail et le niveau de responsabilité familiale, Québec, 2007-2008.

Accès à un retour progressif au travail après un congé de maternité/paternité Ensemble des travailleurs salariés de 25 ans ou plus			
Estimation du nombre de travailleurs (X 1 000)	Oui 1830	Non 821	Total [1] 2651
% sans NSP/NRP	69,0 %	31,0 %	100,0 %
Données croisées (% horizontal, sans NSP/NRP)			
	Oui	Non	Total
Sexe [a]			
Homme	64,4 %	35,6 %	100,0 %
Femme	74,1 %	25,9 %	100,0 %
Âge [a]			
Entre 25 et 44 ans	66,8 %	33,2 %	100,0 %
Entre 45 et 54 ans	72,2 %	27,8 %	100,0 %
55 ans ou plus	70,2 %	29,8 %	100,0 %
Type de contrat de travail [a]			
Cadre, syndiqué ou pas	69,8 %	30,3 %	100,0 %
Non-cadre, syndiqué	72,5 %	27,5 %	100,0 %
Non-cadre, non-syndiqué	65,6 %	34,5 %	100,0 %
Niveau de responsabilité familiale [a]			
Responsabilité élevée	73,8 %	26,2 %	100,0 %
Responsabilité moyenne	65,6 %	34,4 %	100,0 %
Responsabilité faible	70,8 %	29,2 %	100,0 %

[1] Le taux de non-réponse (NSP/NRP) applicable à cette variable d'analyse est de 20,4 %

[a] Les différences observées sont statistiquement significatives au seuil de 5 % selon le test global du Khi-deux.

* En emploi comme salariés, à l'exclusion des travailleurs autonomes, depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Le taux de non-réponse à cette question chute à 0,3 % lorsque l'on exclut les répondants ayant répondu « Ne sait pas ». Cette réaction peut, dans ce cas précis, être considérée comme une réponse en soi, dans la mesure où les répondants ne savent effectivement pas s'ils ont accès ou pas à un retour progressif à la suite d'un congé de maternité ou de paternité. Effectivement, il y a lieu de penser que la grande majorité des personnes qui ont répondu « Ne sait pas » l'on fait davantage parce qu'ils n'ont jamais eu à se prévaloir de cette mesure de conciliation travail et vie personnelle, et non parce qu'elles voulaient éviter de répondre à la question.

Tableau C 3.11 : Accès à des congés sans solde ou au traitement différé chez les travailleurs salariés* de 25 ans ou plus selon le sexe, l'âge, le type de contrat de travail et le niveau de responsabilité familiale, Québec, 2007-2008

Accès au congé sans solde ou au traitement différé			
Ensemble des travailleurs salariés de 25 ans ou plus			
Estimation du nombre de travailleurs (X 1 000)	Oui	Non	Total [1]
	1772	879	2651
% sans NSP/NRP	66,8 %	33,2 %	100,0 %
Données croisées (% horizontal, sans NSP/NRP)			
	Oui	Non	Total
Sexe [a]			
Homme	63,8 %	36,2 %	100,0 %
Femme	70,3 %	29,7 %	100,0 %
Âge			
Entre 25 et 44 ans	67,8 %	32,3 %	100,0 %
Entre 45 et 54 ans	66,3 %	33,7 %	100,0 %
55 ans ou plus	64,5 %	35,5 %	100,0 %
Type de contrat de travail [a]			
Cadre, syndiqué ou pas	63,4 %	36,6 %	100,0 %
Non-cadre, syndiqué	79,8 %	20,2 %	100,0 %
Non-cadre, non-syndiqué	55,6 %	44,4 %	100,0 %
Niveau de responsabilité familiale			
Responsabilité élevée	70,6 %	29,4 %	100,0 %
Responsabilité moyenne	67,2 %	32,8 %	100,0 %
Responsabilité faible	66,3 %	33,7 %	100,0 %

[1] Le taux de non-réponse (NSP/NRP) applicable à cette variable d'analyse est de 10,9 %

[a] Les différences observées sont statistiquement significatives au seuil de 5 % selon le test global du Khi-deux.
En l'absence de symbole, le test du Khi-deux n'est pas significatif au seuil de 5 %

* En emploi comme salariés, à l'exclusion des travailleurs autonomes, depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Le taux de non-réponse à cette question chute à 0,1 % lorsque l'on exclut les répondants ayant répondu « Ne sait pas ». Cette réaction peut, dans ce cas précis, être considérée comme une réponse en soi, dans la mesure où les répondants ne savent effectivement pas s'ils ont accès ou pas à des congés sans solde ou à un traitement différé. Effectivement, il y a lieu de penser que la grande majorité des personnes qui ont répondu « Ne sait pas » l'on fait davantage parce qu'elles n'ont jamais eu à se prévaloir de cette mesure de conciliation travail et vie personnelle, et non parce qu'ils voulaient éviter de répondre à la question.

Tableau C 3.12 : Accès à une garderie en milieu de travail chez les travailleurs salariés* de 25 ans ou plus selon le sexe, l'âge, le type de contrat de travail et le niveau de responsabilité familiale, Québec, 2007-2008

Accès à une garderie en milieu de travail			
Ensemble des travailleurs salariés de 25 ans ou plus			
Estimation du nombre de travailleurs (X 1 000)	Oui	Non	Total [1]
	243	2408	2651
% sans NSP/NRP	9,2 %	90,8 %	100,0 %
Données croisées (% horizontal, sans NSP/NRP)			
	Oui	Non	Total
Sexe [a]			
Homme	6,8 %	93,3 %	100,0 %
Femme	11,8 %	88,2 %	100,0 %
Âge			
Entre 25 et 44 ans	8,7 %	91,3 %	100,0 %
Entre 45 et 54 ans	10,2 %	89,8 %	100,0 %
55 ans ou plus	8,3 % †	91,7 %	100,0 %
Type de contrat de travail [a]			
Cadre, syndiqué ou pas	7,6 % †	92,4 %	100,0 %
Non-cadre, syndiqué	14,5 %	85,6 %	100,0 %
Non-cadre, non-syndiqué	5,1 %	94,9 %	100,0 %
Niveau de responsabilité familiale			
Responsabilité élevée	16,5 % †	83,5 %	100,0 %
Responsabilité moyenne	9,1 %	90,9 %	100,0 %
Responsabilité faible	8,5 %	91,5 %	100,0 %

[1] Le taux de non-réponse (NSP/NRP) applicable à cette variable d'analyse est de 1,6 %

[a] Les différences observées sont statistiquement significatives au seuil de 5 % selon le test global du Khi-deux.

†Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

En l'absence de symbole, le test du Khi-deux n'est pas significatif au seuil de 5 %

* En emploi comme salariés, à l'exclusion des travailleurs autonomes, depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 3.13 : Possibilité de traiter de choses personnelles au travail chez les travailleurs salariés* de 25 ans ou plus selon le sexe, l'âge, le type de contrat de travail et le niveau de responsabilité familiale, Québec, 2007-2008

Possibilité de traiter de choses personnelles au travail			
Ensemble des travailleurs salariés de 25 ans ou plus			
Estimation du nombre de travailleurs (X 1 000)	Oui	Non	Total [1]
	2228	423	2651
% sans NSP/NRP	84,0 %	16,0 %	100,0 %
Données croisées (% horizontal, sans NSP/NRP)			
	Oui	Non	Total
Sexe [a]			
Homme	86,0 %	14,0 %	100,0 %
Femme	81,9 %	18,1 %	100,0 %
Âge			
Entre 25 et 44 ans	84,4 %	15,6 %	100,0 %
Entre 45 et 54 ans	84,6 %	15,4 %	100,0 %
55 ans ou plus	81,2 %	18,8 %	100,0 %
Type de contrat de travail [a]			
Cadre, syndiqué ou pas	90,5 %	9,5 %	100,0 %
Non-cadre, syndiqué	79,8 %	20,2 %	100,0 %
Non-cadre, non-syndiqué	85,8 %	14,2 %	100,0 %
Niveau de responsabilité familiale			
Responsabilité élevée	84,5 %	15,5 %	100,0 %
Responsabilité moyenne	84,0 %	16,0 %	100,0 %
Responsabilité faible	84,0 %	16,0 %	100,0 %

[1] Le taux de non-réponse (NSP/NRP) applicable à cette variable d'analyse est de 0,3 %

[a] Les différences observées sont statistiquement significatives au seuil de 5 % selon le test global du Khi-deux.

En l'absence de symbole, le test du Khi-deux n'est pas significatif au seuil de 5 %

* En emploi comme salariés, à l'exclusion des travailleurs autonomes, depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 3.14 : Indicateur de l'accès global à des mesures facilitant la conciliation travail famille chez les travailleurs salariés* de 25 ans ou plus selon le sexe, l'âge, le type de contrat de travail et le niveau de responsabilité familiale, Québec, 2007-2008

Conditions de conciliation travail et famille (indice composite)

Ensemble des travailleurs salariés de 25 ans ou plus

Estimation du nombre de travailleurs (X 1 000)	Bonnes	Moyennes	Moins bonnes	Total [1]
	738911	1269809	538020	2546740
% sans NSP/NRP	29,0 %	50,0 %	21,0 %	100,0 %

Données croisées (% horizontal, sans NSP/NRP)

	Bonnes	Moyennes	Moins bonnes	Total
Sexe [a]				
Homme	28,0 %	49,0 %	23,0 %	100,0 %
Femme	30,0 %	51,0 %	19,0 %	100,0 %
Âge				
Entre 25 et 44 ans	29,0 %	49,0 %	22,0 %	100,0 %
Entre 45 et 54 ans	29,0 %	51,0 %	20,0 %	100,0 %
55 ans ou plus	29,0 %	50,0 %	21,0 %	100,0 %
Type de contrat de travail [a]				
Salarié, cadre, syndiqué ou pas	32,0 %	52,0 %	16,0 %	100,0 %
Salarié, non-cadre, syndiqué	30,0 %	53,0 %	17,0 %	100,0 %
Salarié, non-cadre, non-syndiqué	27,0 %	46,0 %	27,0 %	100,0 %
Niveau de responsabilité familiale				
Responsabilité élevée	34,0 %	47,0 %	19,0 %	100,0 %
Responsabilité moyenne	29,0 %	50,0 %	21,0 %	100,0 %
Responsabilité légère	29,0 %	50,0 %	21,0 %	100,0 %

[1] Le taux de non-réponse (NSP/NRP) applicable à cette variable d'analyse est de 3,9 %

[a] Les différences observées sont statistiquement significatives au seuil de 5 % selon le test global du Khi-deux.

En l'absence de symbole, le test du Khi-deux n'est pas significatif au seuil de 5 %

* En emploi comme salariés, à l'exclusion des travailleurs autonomes, depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 3.15 : Indicateur du type d'horaire de travail chez les travailleurs salariés* de 25 ans ou plus selon le sexe, l'âge, le type de contrat de travail et le niveau de responsabilité familiale, Québec, 2007-2008

Type d'horaire de travail (indice composite)				
Ensemble des travailleurs salariés de 25 ans ou plus				
	Peu contraignant	Contraignant	Très contraignant	Total [1]
Estimation du nombre de travailleurs (X 1 000)	1371	713	567	2651
% sans NSP/NRP	51,7 %	26,9 %	21,4 %	100,0 %
Données croisées (% horizontal, sans NSP/NRP)				
	Peu contraignant	Contraignant	Très contraignant	Total
Sexe [a]				
Homme	47,1 %	28,9 %	24,0 %	100,0 %
Femme	56,8 %	24,7 %	18,6 %	100,0 %
Âge				
Entre 25 et 44 ans	50,5 %	26,7 %	22,8 %	100,0 %
Entre 45 et 54 ans	53,6 %	26,6 %	19,7 %	100,0 %
55 ans ou plus	51,7 %	28,2 %	20,1 %	100,0 %
Type de contrat de travail [a]				
Cadre, syndiqué ou pas	46,5 %	25,4 %	18,2 %	100,0 %
Non-cadre, syndiqué	48,0 %	28,4 %	23,6 %	100,0 %
Non-cadre, non-syndiqué	56,5 %	23,1 %	20,4 %	100,0 %
Niveau de responsabilité familiale				
Responsabilité élevée	51,6 %	27,4 %	21,0 %	100,0 %
Responsabilité moyenne	52,9 %	26,4 %	20,7 %	100,0 %
Responsabilité faible	51,8 %	26,9 %	21,3 %	100,0 %

[1] Le taux de non-réponse (NSP/NRP) applicable à cette variable d'analyse est de 1,1 %

[a] Les différences observées sont statistiquement significatives au seuil de 5 % selon le test global du Khi-deux. En l'absence de symbole, le test du Khi-deux n'est pas significatif au seuil de 5 %

* En emploi comme salariés, à l'exclusion des travailleurs autonomes, depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 3.16 : Répartition des travailleurs* de 25 ans ou plus d'après leur fréquence de travail la fin de semaine selon le sexe, l'âge, le type de contrat de travail et le niveau de responsabilité familiale, Québec, 2007-2008

Fréquence du travail la fin de semaine Ensemble des travailleurs de 25 ans ou plus					
	Rarement	Modérément	Souvent	Jamais	Total [1]
Estimation du nombre de travailleurs (X 1 000)	481	775	543	1359	3159
% sans NSP/NRP	15,2 %	24,6 %	17,2 %	43,0 %	100,0 %
Données croisées (% horizontal, sans NSP/NRP)					
	Rarement	Modérément	Souvent	Jamais	Total
Sexe [a]					
Homme	18,6 %	26,5 %	19,6 %	35,3 %	100,0 %
Femme	11,2 %	22,3 %	14,4 %	52,1 %	100,0 %
Âge					
Entre 25 et 44 ans	15,3 %	24,7 %	16,8 %	43,2 %	100,0 %
Entre 45 et 54 ans	16,6 %	24,5 %	17,1 %	41,8 %	100,0 %
55 ans ou plus	12,0 %	24,1 %	18,9 %	45,1 %	100,0 %
Type de contrat de travail [a]					
Salarié, cadre, syndiqué ou pas	18,4 %	28,5 %	19,2 %	34,0 %	100,0 %
Salarié, Non-cadre, syndiqué	16,0 %	25,3 %	12,2 %	46,5 %	100,0 %
Salarié, Non-cadre, Non-syndiqué	15,6 %	20,7 %	13,5 %	50,2 %	100,0 %
Travailleur autonome	10,5 %	29,5 %	35,2 %	24,9 %	100,0 %
Niveau de responsabilité familiale					
Responsabilité élevée	10,0 % †	25,9 %	22,3 %	41,8 %	100,0 %
Responsabilité moyenne	15,2 %	24,8 %	15,7 %	44,3 %	100,0 %
Responsabilité faible	15,7 %	24,3 %	17,6 %	42,4 %	100,0 %

[1] Le taux de non-réponse (NSP/NRP) applicable à cette variable d'analyse est de 0,8 %

[a] Les différences observées sont statistiquement significatives au seuil de 5 % selon le test global du Khi-deux.
En l'absence de symbole, le test du Khi-deux n'est pas significatif au seuil de 5 %

† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Les modalités présentées ici ont été attribuées de la façon suivante :

- Rarement : Les répondants ayant affirmé travailler la fin de semaine moins d'une fois par mois ou une fois par mois ;
- Modérément : Les répondants ayant affirmé travailler la fin de semaine deux ou trois fois par mois ;
- Souvent : Les répondants ayant affirmé travailler la fin de semaine quatre fois par mois;
- Jamais : Les répondants ayant répondu par la négative à la question : « *En vous référant à votre emploi principal actuel, vous arrive-t-il de travailler la fin de semaine, soit le samedi ou le dimanche*? ».

Tableau C 3.17 : Indicateur estimant l'accès à des mesures facilitant la conciliation travail famille chez les travailleurs autonomes* de 25 ans ou plus selon le sexe, l'âge, le type de contrat de travail et le niveau de responsabilité familiale, Québec, 2007-2008

Conditions de conciliation travaille et famille (indice composite)				
Ensemble des travailleurs de 25 ans ou plus				
Estimation du nombre de travailleurs (X 1 000)	Bonnes	Moyennes	Moins bonnes	Total [1]
	139	179	183	502
% sans NSP/NRP	27,7 %	35,7 %	36,5 %	100,0 %
Données croisées (% horizontal, sans NSP/NRP)				
	Bonnes	Moyennes	Moins bonnes	Total
Sexe [a]				
Homme	23,1 %	33,6 %	43,4 %	100,0 %
Femme	35,6 %	39,3 %	25,2 %	100,0 %
Âge				
Entre 25 et 44 ans	26,2 %	37,3 %	36,5 %	100,0 %
Entre 45 et 54 ans	27,6 %	34,5 %	37,9 %	100,0 %
55 ans ou plus	31,4 %	33,9 %	34,7 %	100,0 %
Niveau de responsabilité familiale				
Responsabilité élevée	15,3 % ††	49,6 % †	35,1 % ††	100,0 %
Responsabilité moyenne	29,6 %	35,9 %	34,5 %	100,0 %
Responsabilité faible	27,4 %	34,1 %	38,5 %	100,0 %

[1] Le taux de non-réponse (NSP/NRP) applicable à cette variable d'analyse est de 1,6 %

[a] Les différences observées sont statistiquement significatives au seuil de 5 % selon le test global du Khi-deux.

En l'absence de symbole, le test du Khi-deux n'est pas significatif au seuil de 5 %

† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; interpréter avec prudence.

* En emploi comme travailleur autonome, depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 3.18 : Accès à 36 heures consécutives de congé par semaine chez les travailleurs* de 25 ans ou plus selon le sexe, l'âge, le type de contrat de travail et le niveau de responsabilité familiale, Québec, 2007-2008

Accès à un minimum de 36 heures consécutives de congé au cours d'une semaine			
Ensemble des travailleurs de 25 ans ou plus			
Estimation du nombre de travailleurs (X 1 000)	Oui 2821	Non 338	Total [1] 3159
% sans NSP/NRP	89,3 %	10,7 %	100,0 %
Données croisées (% horizontal, sans NSP/NRP)			
	Oui	Non	Total
Sexe [a]			
Homme	87,1 %	12,9 %	100,0 %
Femme	91,9 %	8,1 %	100,0 %
Âge			
Entre 25 et 44 ans	89,7 %	10,3 %	100,0 %
Entre 45 et 54 ans	89,6 %	10,4 %	100,0 %
55 ans ou plus	87,1 %	12,9 %	100,0 %
Type de contrat de travail [a]			
Cadre, syndiqué ou pas	89,6 %	10,4 %	100,0 %
Non-cadre, syndiqué	93,6 %	6,4 %	100,0 %
Non-cadre, non-syndiqué	92,8 %	7,2 %	100,0 %
Travailleur autonome	71,7 %	28,4 %	100,0 %
Niveau de responsabilité familiale			
Responsabilité élevée	87,4 %	12,6 % †	100,0 %
Responsabilité moyenne	89,9 %	10,1 %	100,0 %
Responsabilité faible	89,1 %	10,9 %	100,0 %

[1] Le taux de non-réponse (NSP/NRP) applicable à cette variable d'analyse est de 1,4 %

[a] Les différences observées sont statistiquement significatives au seuil de 5 % selon le test global du Khi-deux.
En l'absence de symbole, le test du Khi-deux n'est pas significatif au seuil de 5 %

† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

* En emploi comme salarié ou travailleur autonome, depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 3.19 : Nombre moyen d'heures travaillées par semaine des travailleurs* de 25 ans ou plus selon le sexe, l'âge, le type de contrat de travail et le niveau de responsabilité familiale, Québec, 2007-2008

Nombre moyen d'heures travaillées par semaine Ensemble des travailleurs de 25 ans ou plus				
Estimation du nombre de travailleurs (X 1 000)	Moins de 30 268	De 30 à 39 1071	40 et plus 1820	Total [1] 3159
% sans NSP/NRP	8,5 %	33,9 %	57,6 %	100,0 %
Données croisées (% horizontal, sans NSP/NRP)				
	Moins de 30	De 30 à 39	40 et plus	Total
Sexe [a]				
Homme	3,7 %	22,7 %	73,7 %	100,0 %
Femme	14,2 %	47,1 %	38,7 %	100,0 %
Âge [a]				
Entre 25 et 44 ans	7,0 %	33,6 %	59,4 %	100,0 %
Entre 45 et 54 ans	7,5 %	35,0 %	57,5 %	100,0 %
55 ans ou plus	16,0 %	32,5 %	51,6 %	100,0 %
Type de contrat de travail [a]				
Cadre, syndiqué ou pas	2,0 % ††	23,4 %	74,6 %	100,0 %
Non-cadre, syndiqué	8,3 %	44,5 %	47,1 %	100,0 %
Non-cadre, non-syndiqué	10,0 %	34,9 %	55,1 %	100,0 %
Travailleur autonome	9,7 %	16,6 %	73,7 %	100,0 %
Niveau de responsabilité familiale				
Responsabilité élevée	11,5 % †	35,1 %	53,4 %	100,0 %
Responsabilité moyenne	7,8 %	34,6 %	57,6 %	100,0 %
Responsabilité faible	8,6 %	33,4 %	58,0 %	100,0 %

[1] Le taux de non-réponse (NSP/NRP) applicable à cette variable d'analyse est de 1,6 %

[a] Les différences observées sont statistiquement significatives au seuil de 5 % selon le test global du Khi-deux. En l'absence de symbole, le test du Khi-deux n'est pas significatif au seuil de 5 %

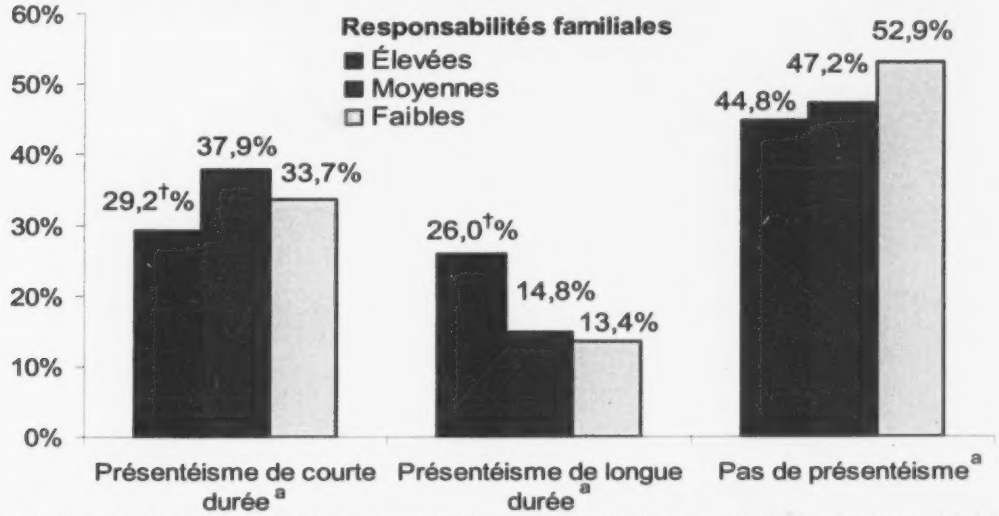
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; interpréter avec prudence.

* En emploi comme salarié ou travailleur autonome, depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.

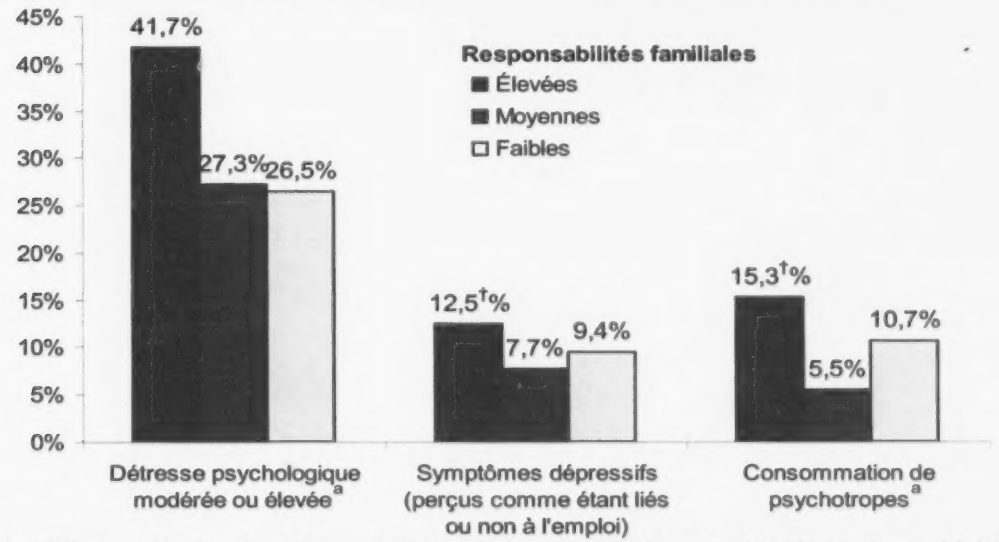
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Figure C 3.4 : Prévalence des indicateurs de santé générale selon le niveau de responsabilité familiale des hommes de 25 ans ou plus, Québec, 2007-2008



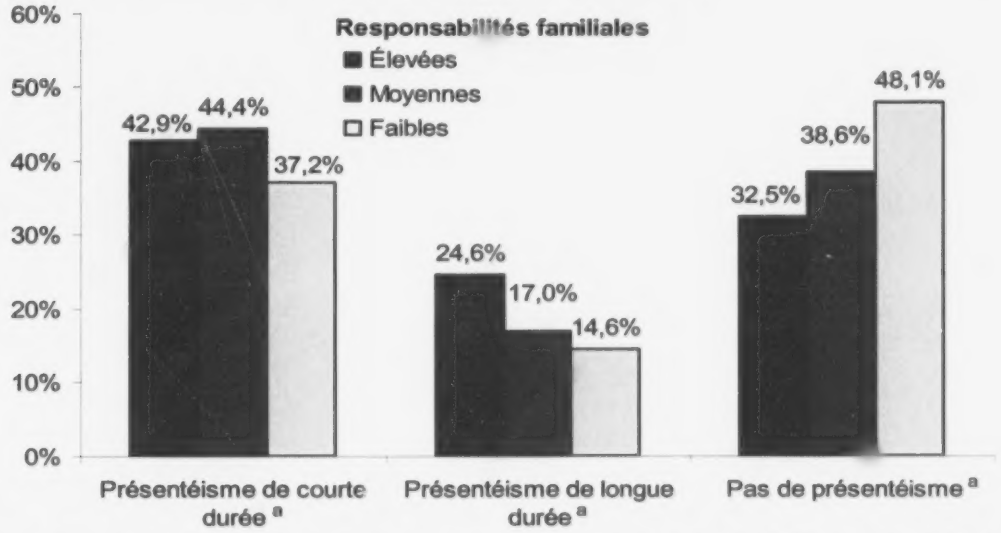
a Les différences observées chez les hommes sont statistiquement significatives au seuil de 5 % selon le test global du Khi-deux
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Figure C 3.5 : Prévalence des indicateurs de santé psychologique selon le niveau de responsabilité familiale des hommes de 25 ans ou plus, Québec, 2007-2008



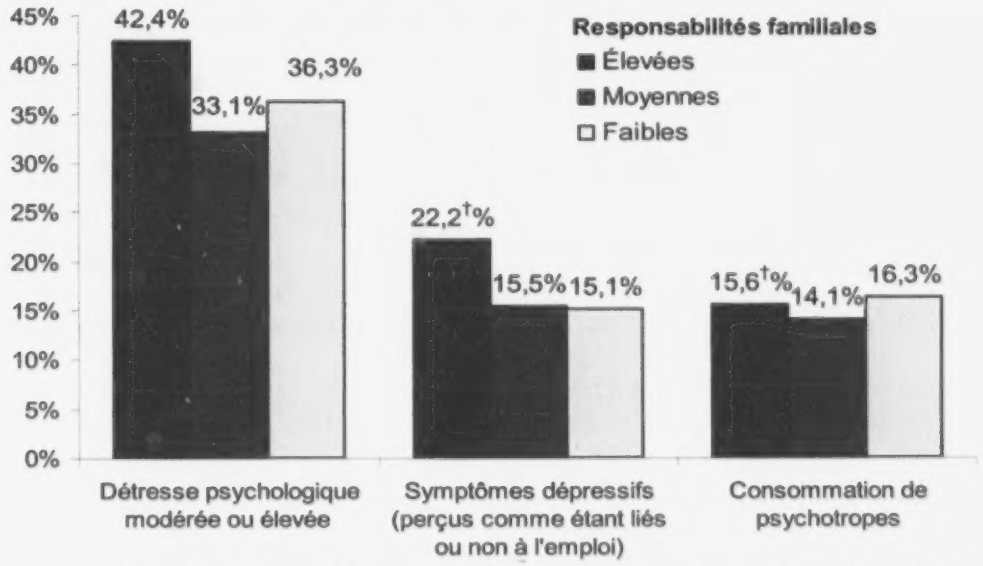
a Les différences observées chez les hommes sont statistiquement significatives au seuil de 5 % selon le test global du Khi-deux. En l'absence de symbole, le test du Khi-deux n'est pas significatif au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.
Source : Institut de la statistique du Québec,, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Figure C 3.6 : Prévalence des indicateurs de santé générale selon le niveau de responsabilité familiale des femmes de 25 ans ou plus, Québec, 2007-2008



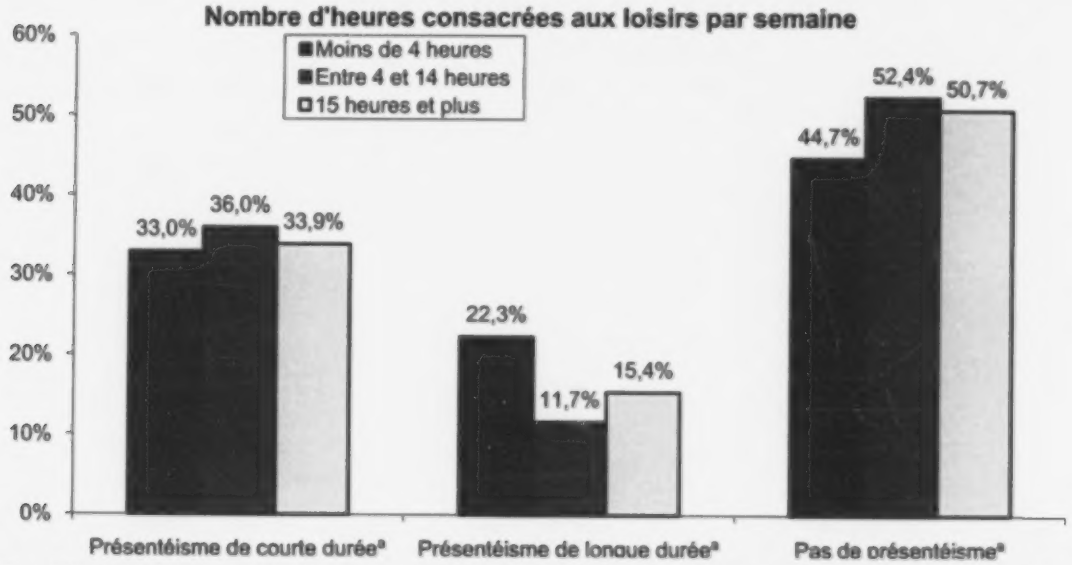
a: Les différences observées chez les femmes sont statistiquement significatives au seuil de 5 % selon le test global du Khi-deux
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Figure C 3.7 : Prévalence des indicateurs de santé psychologique selon le niveau de responsabilité familiale des femmes de 25 ans ou plus, Québec, 2007-2008



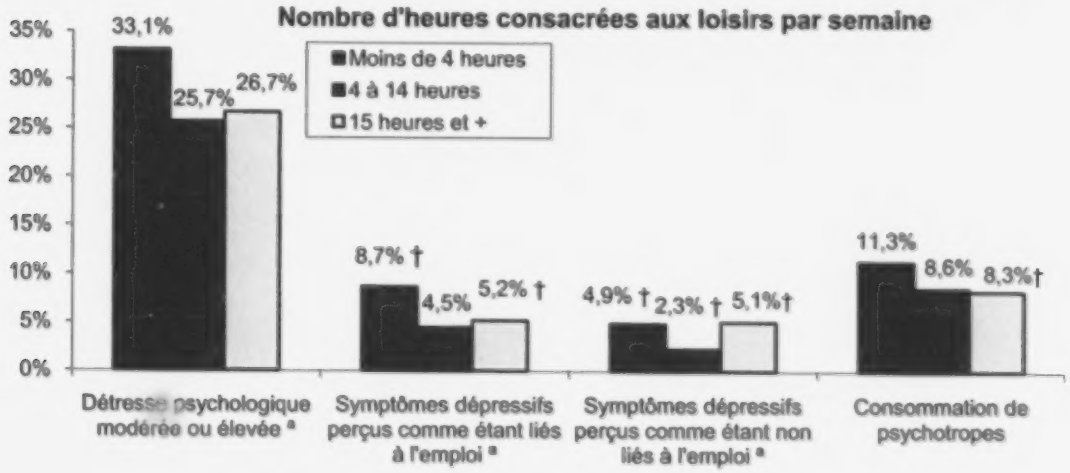
En l'absence de symbole, les différences observées ne sont pas statistiquement significatives au seuil de 5 % selon le test global du Khi-deux
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Figure C 3.8 : Prévalence des indicateurs de santé générale selon le nombre hebdomadaire d'heures de loisirs des hommes de 25 ans ou plus, Québec, 2007-2008



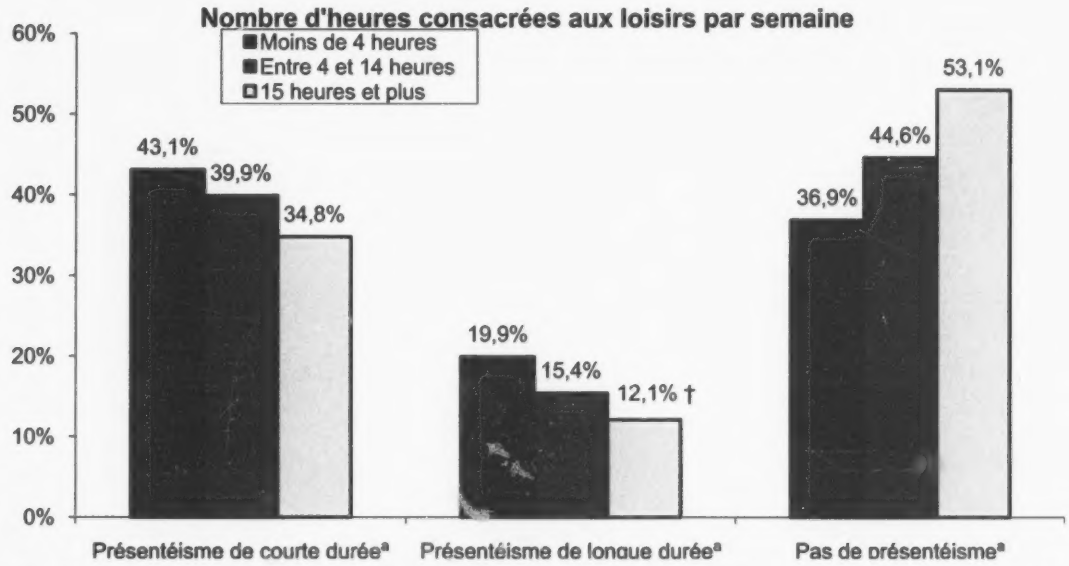
a: Les différences observées chez les hommes sont statistiquement significatives au seuil de 5 % selon le test global du Khi-deux
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Figure C 3.9 : Prévalence des indicateurs de santé psychologique selon le nombre hebdomadaire d'heures de loisirs des hommes de 25 ans ou plus, Québec, 2007-2008



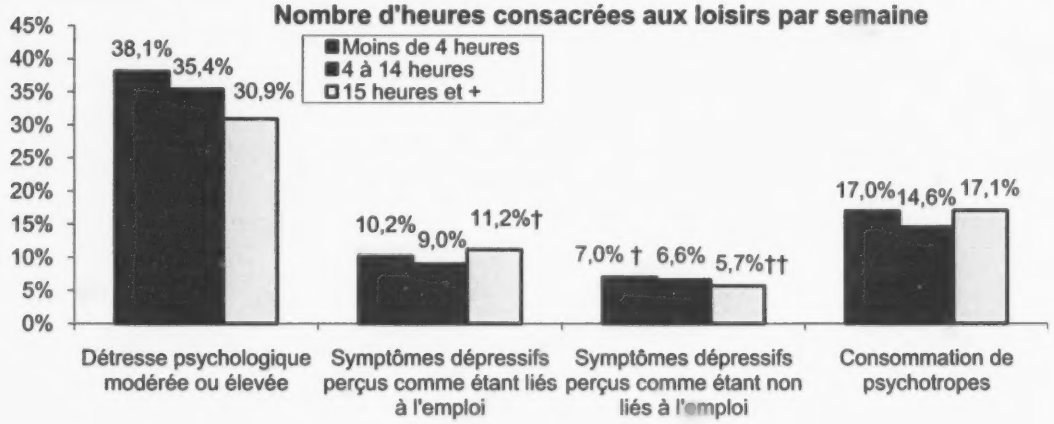
a : les différences observées chez les hommes sont statistiquement significatives au seuil de 5 % selon le test global du Khi-deux
En l'absence de symbole, les différences observées ne sont pas statistiquement significatives au seuil de 5 % selon le test global du Khi-deux
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Figure C 3.10 : Prévalence des indicateurs de santé générale selon le nombre hebdomadaire d'heures de loisirs des femmes de 25 ans ou plus, Québec, 2007-2008



a: Les différences observées chez les femmes sont statistiquement significatives au seuil de 5 % selon le test global du Khi-deux
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Figure C 3.11 Prévalence des indicateurs de santé psychologique selon le nombre hebdomadaire d'heures de loisirs des femmes de 25 ans ou plus



En l'absence de symbole, les différences observées ne sont pas statistiquement significatives au seuil de 5 % selon le test global du Khi-deux
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 %; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation de plus de 25 % ; interpréter avec prudence.
Source Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Chapitre 4 : Description de l'environnement organisationnel et des contraintes physiques à l'emploi principal

Par Michel Vézina[1,2], Susan Stock[1,6], Amélie Funes[1], Alain Delisle[3], Marie St-Vincent[4], Alice Turcot[1], Karen Messing[5], Robert Arcand[1]

1. *INSPQ*
2. *Université Laval*
3. *Université de Sherbrooke*
4. *IRSST*
5. *UQAM*
6. *Université de Montréal*

4. DESCRIPTION DE L'ENVIRONNEMENT ORGANISATIONNEL ET DES CONTRAINTES PHYSIQUES DE L'EMPLOI PRINCIPAL

4.1 Introduction

Dans cette enquête, le terme « environnement organisationnel » réfère aux dimensions de l'organisation du travail pour lesquelles il existe des données probantes démontrant leur pouvoir pathogène pour la santé des travailleurs exposés (Lindström et al. 1997 ; Sparks et Cooper 1999). Les dimensions de l'environnement organisationnel mesurées dans cette enquête concernent la demande psychologique du travail, la latitude décisionnelle, le soutien social au travail et la reconnaissance. Le contexte organisationnel du travail inclut d'autres « situations de travail exigeantes » mesurées ici, telles que le travail émotionnellement exigeant, les situations de tension avec le public, la possibilité de faire un travail de qualité, l'impossibilité de prendre une pause, l'impossibilité de modifier la cadence et la violence au travail (étudiée au Chapitre 5). Nous employons le terme « contraintes psychosociales » pour considérer d'une part l'environnement organisationnel et d'autre part les situations de travail exigeantes.

Le terme « contraintes physiques » réfère aux facteurs biomécaniques tels que les efforts physiques, le travail répétitif, les postures contraignantes, la manutention de charges lourdes, les vibrations, etc. pour lesquels des évidences scientifiques démontrent une relation avec diverses lésions musculo-squelettiques (NRC 2001 ; Punnett et Wegman 2004). Les contraintes physiques étudiées dans cette enquête permettent de documenter la prévalence de l'exposition, chez les travailleuses et travailleurs québécois, des postures de travail, des mouvements contraignants, des efforts, des vibrations du corps entier, des vibrations provenant d'outils à main-bras et du travail à l'ordinateur. Quelques autres expositions en milieu de travail associées à d'autres maladies professionnelles ont également été étudiées, telles que l'exposition au bruit et aux vapeurs de solvants.

En relation avec le Cadre conceptuel des liens explicatifs des facteurs et des déterminants de la santé et de la sécurité du travail, présenté dans l'introduction du rapport, ce chapitre décrit l'environnement organisationnel et les contraintes physiques du travail.

4.1.1 Objectifs

En fonction des premiers objectifs de l'enquête, ce chapitre dresse un portrait des dimensions de l'environnement organisationnel, des contraintes physiques et d'autres agresseurs en milieu de travail reconnus comme étant pathogènes pour la santé. Les objectifs plus spécifiques sont de décrire la prévalence des contraintes organisationnelles, des situations de travail exigeantes, des contraintes physiques du travail, ainsi que de l'exposition au bruit et au solvant selon le sexe, l'âge, la catégorie professionnelle, le secteur d'activité économique, le revenu du ménage, etc., ainsi que la prévalence de l'exposition à des combinaisons de contraintes psychosociales et de contraintes physiques.

Les contraintes du travail étudiées étant reconnues comme des facteurs de risque de problèmes de santé mentale et/ou de troubles musculo-squelettiques (TMS), il est alors nécessaire d'en étudier la prévalence et de mesurer l'ampleur des expositions en milieu de travail.

Afin de répondre à ces objectifs, plusieurs modèles théoriques déterminent les variables étudiées dans cette étude. Ces modèles sont décrits ci-dessous, d'une part pour présenter ceux qui justifient le choix des variables de l'environnement organisationnel et d'autre part pour justifier le choix des contraintes physiques du travail mesurées. Les variables retenues et les indices construits sont présentés dans la section méthodologique. Puis, la section sur les résultats présente une description de l'environnement psychosocial, une description des contraintes physiques et autres agresseurs en milieu de travail et finalement, une description des expositions à une combinaison de contraintes physiques et psychosociales.

4.1.2 Modèles théoriques sous-jacents au choix des variables étudiées

4.1.2.1 Modèles sous-jacents à la mesure de l'environnement organisationnel

L'environnement organisationnel est une composante du contexte psychosocial d'un individu, lequel réfère au *sociostructural range of opportunities that is available to an individual person to meet his or her needs of well being, productivity and positive self experience* (Siegrist et Marmot, 2004).

À ce chapitre, deux modèles sont actuellement reconnus internationalement en raison de leur apport considérable à la production de connaissances scientifiques consistantes sur l'importance des liens entre l'environnement organisationnel du travail et l'apparition de plusieurs maladies. Il s'agit du modèle « demande-contrôle-soutien au travail » de Karasek et Theorell (1990) et celui du « déséquilibre effort - reconnaissance » de Siegrist (1996).

Le modèle « demande-contrôle-soutien au travail » repose sur le constat qu'une situation de travail qui se caractérise par des demandes psychologiques élevées ainsi que par une latitude décisionnelle et un soutien social faibles augmente le risque d'éprouver divers problèmes de santé physique ou mentale. Les demandes psychologiques font référence à la quantité de travail à accomplir, de même qu'aux exigences mentales et aux contraintes de temps liées à ce travail. La latitude décisionnelle quant à elle couvre deux dimensions : l'une réfère au niveau « d'autorité décisionnelle » ou de contrôle sur son travail et l'autre, à « l'autonomie de compétence », à la possibilité d'être créatif et d'utiliser et de développer ses compétences au travail. Quant au soutien social, il regroupe de façon générale l'ensemble des interactions sociales et pratiques qui sont utiles au travail, tant de la part des collègues que des superviseurs (Johnson, 1989, et Johnson et al. 1989).

Le modèle du « déséquilibre effort-reconnaissance », proposé par Siegrist à la fin des années 1980, repose sur le constat qu'une situation de travail qui se caractérise par une combinaison d'efforts élevés et de faibles récompenses s'accompagne de réactions pathologiques sur les plans émotionnel et physiologique. Alors que la dimension « latitude décisionnelle » est centrale dans le modèle de Karasek, c'est le concept de « réciprocité sociale » qui est capital dans celui de Siegrist, c'est-à-dire la possibilité d'avoir accès aux avantages légitimes auxquels on est en droit de s'attendre, compte tenu de l'effort fourni au travail. Ces récompenses ou reconnaissances peuvent être d'ordre monétaire (un salaire suffisant), social (l'estime et le respect) ou organisationnel (la sécurité d'emploi et les perspectives de promotion).

Il est important de noter que même si chacune de ces contraintes organisationnelles représente un facteur de risque de problèmes de santé, ces modèles nous indiquent que ce sont principalement les combinaisons de ces facteurs qui sont les plus dommageables pour la santé, soit, pour le modèle de Karasek, la combinaison d'une demande élevée, d'une faible latitude et d'un soutien faible et, pour le modèle de Siegrist, un déséquilibre entre les efforts et la reconnaissance (Siegrist, 2002). Aussi, il nous est paru intéressant d'analyser d'autres combinaisons potentiellement pathogènes, soit un travail émotionnellement exigeant ou impliquant des situations de tension avec le public combiné à un soutien social faible ou à une latitude décisionnelle faible ou encore, à un faible niveau de reconnaissance.

Par ailleurs, il n'est pas apparu opportun de se référer au modèle Demandes-Ressources (Demerouti et al., 2001), principalement en raison du fait que sa validité prédictive est exclusivement limitée à l'épuisement professionnel et que plusieurs des ressources de ce modèle sont également incluses dans les deux modèles utilisés, soit le salaire, le soutien social ou encore, la participation au processus décisionnel.

4.1.2.2 Modèles sous-jacents à la mesure des contraintes physiques

La décision d'étudier des expositions professionnelles biomécaniques et organisationnelles est basée sur les modèles théoriques proposés pour expliquer les mécanismes par lesquels ces facteurs contribuent à l'apparition des troubles musculo-squelettiques (TMS) décrits dans le Chapitre 7 (Karsh, 2006 ; Stock et al., 2006 ; Marras, 2004 ; NRC, 2001 ; Moon et Sauter, 1996). Le lien causal entre certains TMS et diverses contraintes biomécaniques a bien été démontré (Karsh, 2006 ; Punnett et al., 2004 ; NRC, 2001 ; Viikari-Juntura et Silverstein, 1999 ; Bernard et al., 1997 ; Hagberg et al., 1995 ; Stock, 1991). Au-delà des facteurs biomécaniques, la contribution des facteurs organisationnels et psychosociaux du travail à l'apparition de divers TMS est également bien reconnue (Fawcett, 2005 ; NRC, 2001 ; Bongers et al., 2006 ; Bernard, 1997 ; Moon et Sauter, 1996).

Adapté des travaux de Sauter et Swanson (1996), le modèle proposé par Stock et al. (2006 ; Vézina et al., 1998) souligne les relations complexes entre ces facteurs explicatifs. Selon ce modèle, les contraintes physiques du travail peuvent entraîner des hypersollicitations des muscles et des tendons et pourraient ainsi engendrer des TMS de façon directe. Le risque de TMS s'accroît avec l'intensité, la durée et la fréquence des expositions aux contraintes physiques. Il existe une relation dose-réponse entre divers TMS et l'exposition à certaines contraintes physiques ; la combinaison de plusieurs contraintes physiques peut encore augmenter le risque (NRC, 2001 ; Armstrong, 1993). De la même façon, les contraintes psychologiques, cognitives et sociales du travail peuvent entraîner une astreinte psychologique, manifestée par des changements physiologiques de nature neuroendocrinienne et psychologique, qui pourrait générer, de façon directe, un état de détresse psychologique ou même de dépression. On postule que l'astreinte psychologique contribue aux TMS par une augmentation de l'activité musculaire et des contractions des muscles qui amplifient les sollicitations musculaires associées à la charge physique du travail. Elle peut influencer la sollicitation musculaire par plusieurs mécanismes physiologiques, par exemple le système nerveux autonome, les surrénales ou d'autres composantes du système neuroendocrinien (Cnockaert, 2000 ; Fawcett, 2005 ; Moon et Sauter, 1996).

L'organisation du travail ou des changements dans cette organisation (par exemple, augmentation du rythme de travail, diminution de la marge de manœuvre) peuvent entraîner des contraintes physiques et une augmentation de la charge physique de travail. Ces mêmes changements et leurs effets sur des facteurs psycho-organisationnels, comme la demande psychologique du travail ou le manque de soutien social ou pratique de la part de la direction, des superviseurs ou des collègues, peuvent aussi entraîner une augmentation de la charge psychologique du travail. Des conditions de travail et d'emploi connues pour leur effet psychologique néfaste (par exemple, l'insécurité de l'emploi [Quinlan et al., 2001]) peuvent également influencer la charge de travail physique et psychologique.

Un modèle situant les différents éléments des situations de travail et leurs interactions a été élaboré en France (Guérin et al., 1997). Il a ensuite été adapté au Québec (Vézina, 2001), afin d'expliquer les relations entre les exigences du travail et ses conditions d'exécution, les caractéristiques de la personne et son activité de travail ainsi que les conséquences de son activité sur la production et sur sa propre santé, en particulier musculo-squelettique. Ce modèle s'intéresse aux contraintes physiques et psychosociales du travail, ainsi qu'au processus de régulation du travailleur qui s'exprime dans la façon de réaliser son activité de travail et qui lui permet de maintenir un équilibre entre son travail et sa santé. Quand les travailleurs ont suffisamment de marge de manœuvre, ils sont en mesure de trouver cet équilibre entre leur travail et leur santé et sont alors moins à risque d'être atteints de TMS. Ainsi, quelques mesures de la marge de manœuvre sont étudiées ici, telles que la possibilité de prendre une pause, la possibilité de modifier la cadence ou la vitesse de travail ou encore, la latitude décisionnelle.

Aussi, l'étude des contraintes physiques du travail se justifie par le fait qu'elles sont un facteur important pouvant accroître le risque d'accident du travail. Une étude québécoise, tirée de l'*Enquête sociale et de santé de 1998* (ESS98), a montré que les travailleurs exposés à un grand nombre de contraintes physiques subissaient des accidents du travail dans une plus grande proportion que les autres (Gervais et al., 2006). En effet, le taux de fréquence des accidents du travail déclarés dans l'ESS98 augmentait proportionnellement avec le nombre de contraintes physiques : de 1,1 % pour ceux qui n'étaient exposés à aucune contrainte à 12 % pour ceux qui étaient exposés à plus de six contraintes physiques de façon soutenue.

4.2 Aspects méthodologiques

Les méthodes utilisées pour mesurer l'environnement psychosocial du travail sont présentées en premier lieu ci-dessous, puis, sont présentées les méthodes utilisées pour mesurer les contraintes physiques du travail et les méthodes utilisées pour mesurer les expositions à d'autres agresseurs en milieu de travail, soit le bruit et les solvants.

Une section présente également les méthodes utilisées pour comparer les données de l'EQCOTESST avec celle de l'*Enquête sociale et de santé de 1998* (ESS98).

Finalement, nous présentons les limites méthodologiques de l'étude.

4.2.1 Indicateurs de l'environnement psychosocial

Les indicateurs retenus pour décrire l'environnement psychosocial du travail se divisent en deux catégories : les mesures de l'environnement organisationnel et les mesures des situations de travail exigeantes.

Les mesures de l'environnement organisationnel du travail comprennent la latitude décisionnelle, la demande psychologique, le soutien social et la reconnaissance au travail, ainsi que la combinaison de plusieurs de ces mesures.

4.2.1.1 Indicateurs de l'environnement organisationnel

Les cinq questions utilisées pour mesurer la latitude décisionnelle au travail proviennent d'une adaptation du *Job Content Questionnaire* (JCQ) (Karasek, 1985), un questionnaire tiré de l'enquête *The U.S. Quality of Employment Surveys*. La qualité psychométrique de la traduction française de cet indicateur (à neuf questions) a été démontrée dans l'*Enquête nationale sur la santé de la population* (ENSP) canadienne de 1994-1995 (Brisson et Larocque, 2001).

Cinq des questions utilisées pour mesurer la demande psychologique au travail proviennent de la version courte à six questions du JCQ. Les qualités psychométriques de l'échelle ont aussi été démontrées (Karasek et al., 1998). À cette version courte du questionnaire sur la demande psychologique de Karasek, nous avons ajouté une autre question provenant de la version à neuf questions : *Je subis plusieurs interruptions et dérangements dans la réalisation de mes tâches.* Cet ajout a fait augmenter, à partir de données de l'EQCOTESST, la cohérence interne[137] de 0,70 à 0,72.

Mentionnons également que les qualités psychométriques de la traduction française des échelles de demande psychologique à neuf questions et de latitude décisionnelle à neuf questions du JCQ de Karasek ont été démontrées dans des échantillons représentatifs de travailleuses et de travailleurs québécois (Brisson et al., 1998 ; Larocque et al., 1998).

Les sept questions utilisées pour mesurer le soutien social au travail proviennent également du JCQ, à l'exception de la question *À mon travail, j'ai l'impression de faire partie d'une équipe*, qui provient du questionnaire de Copenhague sur les facteurs psychosociaux au travail (COPSOQ) (Kristensen, 2005).

La reconnaissance a été mesurée par six questions, provenant de l'instrument de Siegrist (2003), auxquelles deux autres questions validées tirées du COPSOQ ont été ajoutées.

Les questions utilisées dans l'EQCOTESST pour construire les échelles de mesure de l'environnement psychosocial du travail, ainsi que les coefficients Alpha de Cronbach associés, sont présentées au tableau 4.1.

[137] La cohérence interne est mesurée par les coefficients alpha de Cronbach ; plus la valeur est proche de 1, plus la cohérence interne est bonne.

Tableau 4.1 : Mesure des indicateurs de l'environnement psychosocial du travail.

Nom de l'indice	Questions utilisées : *« En vous référant à votre emploi principal actuel, dites-moi si les énoncés que je vais vous lire correspondent à votre situation. Vous avez 4 choix de réponse possibles, soit vous êtes: fortement en désaccord, en désaccord, d'accord ou fortement d'accord avec chacun des énoncés.*	Alpha de Cronbach [1]
Demande psychologique	- *Mon travail exige d'aller très vite (ORG1F)* - *On me demande de faire une quantité excessive de travail (ORG1G)* - *J'ai suffisamment de temps pour faire mon travail (ORG1H)* - *Je reçois des demandes contradictoires de la part des autres (ORG1I)* - *Mon travail exige de travailler très fort (ORG1J)* - *Je subis plusieurs interruptions et dérangements dans la réalisation de mes tâches. (ORG3G).*	0,72
Latitude décisionnelle	- *Mon travail exige que j'apprenne des choses nouvelles (ORG1A)* - *Mon travail exige un niveau élevé de qualifications (ORG1B)* - *Mon travail consiste à refaire toujours les mêmes choses (ORG1C)* - *J'ai la liberté de décider comment je fais mon travail (ORG1D)* - *J'ai passablement d'influence sur la façon dont les choses se passent à mon travail (ORG1E)*	0,61
Autonomie de compétence	- *Mon travail exige que j'apprenne des choses nouvelles (ORG1A)* - *Mon travail exige un niveau élevé de qualifications (ORG1B)* - *Mon travail consiste à refaire toujours les mêmes choses (ORG1C)*	0,59
Autorité décisionnelle	- *J'ai la liberté de décider comment je fais mon travail (ORG1D)* - *J'ai passablement d'influence sur la façon dont les choses se passent à mon travail (ORG1E)*	0,64
Soutien social au travail	- *Mes collègues facilitent l'exécution de mon travail (ORG2A)* - *À mon travail, j'ai l'impression de faire partie d'une équipe(ORG2B)* - *Mes collègues ont une attitude hostile ou conflictuelle envers moi (ORG2C)* - *Mon supérieur immédiat réussit à faire travailler les gens ensemble (ORG2E)* - *Mon supérieur immédiat prête attention à ce que je dis (ORG2F)* - *Mon supérieur immédiat facilite la réalisation du travail (ORG2G)* - *Mon supérieur immédiat a une attitude hostile ou conflictuelle envers moi (ORG2H)*	0,83
Soutien des supérieurs	- *Mon supérieur immédiat réussit à faire travailler les gens ensemble (ORG2E)* - *Mon supérieur immédiat prête attention à ce que je dis (ORG2F)* - *Mon supérieur immédiat facilite la réalisation du travail (ORG2G)* - *Mon supérieur immédiat a une attitude hostile ou conflictuelle envers moi (ORG2H)*	0,83
		0,66

Soutien des collègues	- *Mes collègues facilitent l'exécution de mon travail (ORG2A)* - *À mon travail, j'ai l'impression de faire partie d'une équipe(ORG2B)* - *Mes collègues ont une attitude hostile ou conflictuelle envers moi (ORG2C)*	
Reconnaissance	- *Je reçois le respect que je mérite de mes supérieurs (ORG3A)* - *Mes perspectives de promotion sont faibles (ORG3B)* - *Ma sécurité d'emploi est faible (ORG3C)* - *Vu tous mes efforts et réalisations, je reçois le respect et l'estime que je mérite à mon travail (ORG3D)* - *Vu tous mes efforts et réalisations, mes perspectives de promotion sont satisfaisantes (ORG3E)* - *Vu tous mes efforts et réalisations, mon salaire est satisfaisant (ORG3F)* - *Au travail, mes efforts sont suffisamment appréciés (ORG2D)* - *Au travail, on me traite équitablement (ORG3H). »*	0,81
Déséquilibre effort – reconnaissance	Basé sur la demande psychologique et sur la reconnaissance. Si la demande est supérieure à la reconnaissance, alors le travailleur fait face à un déséquilibre.	NA [2]
Tension au travail (job-strain)	Combinaison d'une demande psychologique élevée et d'une faible latitude décisionnelle.	NA
Tension au travail et faible soutien (iso-strain)	Combinaison d'une demande psychologique élevée, d'une faible latitude décisionnelle et d'un faible soutien social au travail.	NA

1 L'Alpha de Cronbach est une mesure de la cohérence interne des indicateurs. Plus la valeur est proche de 1 plus la cohérence interne est bonne.
2 NA = Ne s'applique pas.

Les détails sur les méthodes de construction de ces indicateurs sont présentés à la Section 4.8, Annexe méthodologique.

4.2.1.2 Indicateurs de situations de travail exigeantes

Certaines situations de travail particulièrement exigeantes ont également été mesurées. Il s'agit du **travail émotionnellement exigeant** *(ORG3I : Je trouve mon travail émotionnellement exigeant : Fortement en désaccord, en désaccord, d'accord, fortement d'accord)*, dont la question a été tirée du COPSOQ (Kristensen 2005), du travail qui implique de vivre **des situations de tension avec le public** (*ORG5A : À quelle fréquence vivez-vous des situations de tension dans vos rapports avec le public ? Jamais, de temps en temps, souvent, tout le temps*), qui est une reprise de la question posée dans l'*Enquête sociale et de santé* réalisée au Québec en 1998, et enfin, le fait de ne pas **avoir les moyens de faire un travail de bonne qualité** (*PHY10 : Dans votre emploi principal actuel, diriez-vous que vous avez les moyens pour faire un travail de bonne qualité ? Jamais, de temps en temps, souvent, tout le temps*), dont la formulation est tirée

d'une enquête réalisée en France par la Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES, 2006). Dans le premier cas, les répondants considérés à risque sont ceux qui sont d'accord ou fortement d'accord avec le fait de trouver leur travail émotionnellement exigeant. Pour l'étude des situations de tension avec le public, les personnes à risque sont celles qui ont répondu avoir à vivre souvent ou très souvent de telles situations, alors que pour la possibilité de faire un travail de bonne qualité, les personnes ayant répondu jamais ou de temps en temps à la question ont été considérées à risque.

Finalement, deux questions nous permettent de mesurer la **possibilité de prendre une pause** *(PHY_8 : Durant votre journée de travail, en excluant la période consacrée au repas, avez-vous droit à une pause au cours de laquelle vous pouvez arrêter de travailler ? Oui / Non)* et la **possibilité de modifier la cadence** *(PHY_9 : Avez-vous la possibilité de choisir ou de modifier votre cadence ou votre vitesse de travail ? Oui / Non).*

4.2.2 Indicateurs des contraintes physiques du travail

Les contraintes physiques de travail sont d'une part étudiées une à une et, d'autre part, étudiées en cumul d'exposition à ces contraintes. Les méthodes utilisées pour mesurer les expositions aux contraintes physiques du travail étudiées une à une sont d'abord présentées ci-dessous, puis les méthodes utilisées pour construire les indices de cumul de contraintes physiques du travail sont présentées.

4.2.2.1 Indicateurs des contraintes physiques du travail étudiées un à un

Les questions qui mesurent chacune des contraintes physiques du travail viennent de l'*Enquête sociale et de santé* de 1998, dont la formulation est identique ou légèrement modifiée, ou viennent des études de validation des questions portant sur diverses contraintes physiques (Stock et al., 2005). Les contraintes physiques suivantes ont été mesurées selon la question *Dans le cadre de votre emploi principal, à quelle fréquence êtes-vous exposé(e) à chacune des situations suivantes…* :

1. *Travail les **mains au-dessus des épaules** (PHY1B)*
2. *Travail le **dos penché** en avant ou de côté ou avec une torsion du dos (dos* twisté*) ; (PHY1C)*
3. *Effectuer des **gestes répétitifs** à l'aide des mains ou des bras (par exemple, le travail à la chaîne, la saisie de données, ou encore, un rythme imposé par une machine) Exclure le travail non soutenu ou non continuel à l'ordinateur ; (PHY1D)*
4. *Effectuer des **gestes de précision** (par exemple, saisir du bout des doigts, aligner un outil ou une pièce ou contrôler finement ses mouvements) ; (PHY1E)*
5. *Fournir des **efforts** en utilisant des outils, des machines ou de l'équipement ; (PHY1F)*
6. ***Manier sans aide des charges lourdes** (par exemple, soulever, porter, transporter des personnes ou des charges comme des caisses ou des meubles) ; (PHY1G)*
7. *Subir des **vibrations provenant d'outils à main** (vibrations aux mains ou aux bras) ; (PHY1H)*
8. *Subir des vibrations provenant de grosses machines ou du sol **(vibrations du corps entier)**. (PHY1I)*

Une échelle de réponse à quatre modalités de la fréquence des expositions a été utilisée : *jamais ; de temps en temps ; souvent ; tout le temps.* Une exposition à chacune de ces contraintes a été considérée significative si le répondant a déclaré être exposé « souvent » ou « tout le temps ».

La posture générale (assis ou debout) a également été mesurée. Le temps de travail assis (PHY4B) et le temps de travail debout (PHY4A) ont été mesurés selon l'échelle de réponse suivante : *jamais, un quart du temps, la moitié du temps, les trois quarts du temps, tout le temps.* La posture debout est considérée comme prolongée si le répondant déclare travailler au moins les trois quarts du temps debout. De la même manière, la posture assise est considérée comme prolongée si le répondant déclare travailler au moins les trois quarts du temps assis. La possibilité de s'asseoir pendant le travail debout (PHY_6) est mesurée selon les choix de réponses suivantes : position debout avec possibilité de s'assoir à volonté, position debout avec possibilité de s'assoir à l'occasion et position debout sans aucune possibilité de s'assoir.

9. Un indice de « Posture de travail et possibilité de s'asseoir » a été construit à partir des questions PHY_4A, PHY_4B et PHY_6. Il inclut les quatre catégories suivantes : posture assise (plus des trois quarts du temps), posture debout au moins les trois quarts du temps avec possibilité de s'asseoir à volonté, posture debout avec possibilité de s'asseoir à l'occasion, posture debout sans aucune possibilité de s'asseoir. Un travailleur est considéré être exposé à la ***posture debout sans possibilité de s'asseoir*** s'il est debout au moins les trois quarts du temps et qu'il n'a aucune possibilité de s'asseoir.

4.2.2.2 Indices de cumul de contraintes physiques du travail

Pour mesurer l'exposition à un cumul de contraintes physiques, trois indices ont été créés : l'Indice général du cumul de contraintes physiques du travail, l'Indice du cumul de contraintes physiques du travail relatif aux membres supérieurs, qui regroupe des contraintes physiques contribuant aux troubles musculo-squelettiques des membres supérieurs selon la littérature scientifique (Karsh, 2006 ; Punnett et al., 2004 ; NRC, 2001 ; Bernard et al., 1997), et l'Indice du cumul de contraintes physiques relatif au dos, qui regroupe les contraintes physiques contribuant aux maux de dos selon la littérature scientifique (Karsh, 2006 ; Punnett et al., 2004 ; NRC, 2001 ; Bernard et al., 1997) (tableau 4.2).

Pour chacune des variables 1 à 8 (section 4.2.2.1), on attribue une valeur de « 1 » lorsque le répondant déclare être exposé « souvent » ou « tout le temps ». Pour la variable 9 (posture de travail et possibilité de s'asseoir), on attribue une valeur de « 1 » si le répondant est debout au moins les trois quarts du temps et qu'il n'a aucune possibilité de s'asseoir. Le score de l'indice est incrémenté de 1 pour chaque exposition.

Les scores de l'Indice général du cumul de contraintes physiques du travail varient de 0 à 9 et sont regroupés selon les catégories suivantes : aucune contrainte ; de une à trois contraintes ; quatre contraintes ou plus. Les scores de l'Indice du cumul de contraintes physiques du travail relatif aux membres supérieurs et de l'Indice du cumul de contraintes physiques du travail relatif au dos varient de 0 à 6 et sont regroupés selon les catégories suivantes : aucune contrainte ; de une à deux contraintes ; trois contraintes ou plus. Les seuils ont été déterminés selon la

distribution des données.

Tableau 4.2 : Mesure des indices de cumul de contraintes physiques du travail

Nom de l'indice	Questions utilisées : *La série de questions qui suit vise à mieux comprendre l'environnement physique de votre emploi principal actuel. Dans le cadre de votre emploi, à quelle fréquence êtes-vous exposé(e) à chacune des situations suivantes. Vous avez 4 choix de réponse possibles, soit jamais, de temps en temps, souvent ou tout le temps.*	Alpha de Cronbach [1]
Indice général du cumul de contraintes physiques du travail	- *mains au dessus des épaules* - *Travail le dos penché* - *Effectuer des gestes répétitifs* - *Effectuer des gestes de précision* - *Fournir des efforts* - *Manier sans aide des charges* - *vibrations provenant d'outils à main* - *vibrations du corps entier* - *posture de travail et possibilité de s'asseoir*	0,82
Indice du cumul de contraintes physiques du travail relatif aux membres supérieurs	- *mains au dessus des épaules* - *Effectuer des gestes répétitifs* - *Effectuer des gestes de précision* - *Fournir des efforts* - *Manier sans aide des charges* - *vibrations provenant d'outils à main*	0,72
Indice du cumul de contraintes physiques du travail relatif au dos	- *Travail le dos penché* - *Effectuer des gestes répétitifs* - *Fournir des efforts* - *Manier sans aide des charges* - *vibrations du corps entier* - *posture de travail et possibilité de s'asseoir*	0,79

1 L'Alpha de Cronbach est une mesure de la cohérence interne des indicateurs. Plus la valeur est proche de 1 plus la cohérence interne est bonne.

4.2.2.3 Travail à l'ordinateur

a) Travail à l'ordinateur à l'emploi principal

Un autre indicateur mesure le nombre d'heures passées à l'ordinateur à l'emploi principal ; la question est formulée ainsi : *En moyenne, combien d'heures par semaine votre emploi principal actuel implique-t-il de travailler avec des ordinateurs ? (PHY_2).* Cette variable continue a été classifiée en quatre catégories : aucune heure ; de une à 10 heures ; de 11 à 20 ; de 21 à 30 ; 31 heures ou plus.

b) Travail à l'ordinateur à l'extérieur de l'emploi principal (loisir et/ou autre emploi)

La question mesurant le nombre d'heures passées à l'ordinateur en dehors de l'emploi principal est formulée ainsi : *En moyenne, durant combien d'heures par semaine utilisez-vous des ordinateurs pour vos besoins personnels ou pour un travail autre que votre emploi principal actuel ? (PHY_3).* Cette variable a été classifiée en quatre catégories : aucune heure ; de une à 10 heures ; de 11 à 20 ; 21 heures ou plus.

c) Travail à l'ordinateur au total

Un troisième indicateur mesure le nombre total d'heures passées à l'ordinateur. Il est construit à partir des réponses fournies aux deux questions précédentes. La variable continue ainsi obtenue est classifiée en quatre catégories : aucune heure ; de une à 10 heures ; de 11 à 20 ; de 21 à 30 ; 31 heures ou plus.

4.2.3 Indicateurs d'autres agresseurs en milieu de travail

Bruit

La question tirée de l'*Enquête sociale et de santé de 1998* a été utilisée pour mesurer l'exposition au bruit en milieu de travail, soit : *Dans le cadre de votre emploi principal, à quelle fréquence êtes-vous exposé à travailler dans un bruit si intense qu'il est difficile de tenir une conversation à quelques pieds ou à un mètre de distance, même en criant ? (PHY1L)*. Une échelle de réponse à quatre modalités de fréquence a été utilisée : *jamais ; de temps en temps ; souvent ; tout le temps*. Une exposition au bruit a été considérée significative si le répondant a déclaré être exposé « souvent » ou « tout le temps ». Cette question est adaptée du *Second European Survey on Working Conditions* de 1995 (Paoli, 2006).

Solvants

La question tirée de l'*Enquête sociale et de santé de 1998* pour mesurer l'exposition à des solvants en milieu de travail a été modifiée pour y apporter quelques précisions ; la question retenue pour l'EQCOTESST est la suivante : *Dans le cadre de votre emploi principal, à quelle fréquence êtes-vous exposé à respirer des vapeurs de solvants tels que dégraisseur, peinture à l'huile, vernis, colle, Varsol, térébenthine, etc. (Tenir compte de tous les produits qui contiennent des solvants) ?(PHY1K)*. La même échelle de réponse à quatre modalités de fréquence a été utilisée. Une exposition aux solvants a été considérée significative si le répondant a déclaré y être exposé « souvent » ou « tout le temps ». La question de l'ESS98 est une adaptation d'une question de l'*Enquête sur la santé, le travail et le vieillissement en France* (Derriennic et al., 1992).

4.2.4 Comparaison des résultats de l'EQCOTESST avec les données de l'Enquête sociale et de santé de 1998

Pour comparer la prévalence des contraintes organisationnelles et physiques de 1998 à 2007-2008, de nouvelles analyses de l'*Enquête sociale et de santé de 1998* ont été réalisées auprès de la sous-population des répondants qui travaillent depuis au moins deux mois, à raison d'au moins 15 heures par semaine.

Aux fins de la comparaison, les indicateurs de l'environnement organisationnel ont été rajustés pour les construire à partir de questions similaires ou très proches, en utilisant la même méthode dans les deux enquêtes.

La latitude décisionnelle rajustée est basée sur les cinq items suivants :

- *J'ai la liberté de décider comment je fais mon travail.*
- *J'ai passablement d'influence sur la façon dont les choses se passent à mon travail.*
- *Mon travail exige que j'apprenne des choses nouvelles.*
- *Mon travail exige un niveau élevé de qualifications.*
- *Mon travail consiste à refaire toujours les mêmes choses.*

La sous-échelle de l'autorité décisionnelle rajustée est basée sur ces deux items :

- *J'ai la liberté de décider comment je fais mon travail.*
- *J'ai passablement d'influence sur la façon dont les choses se passent à mon travail.*

La sous-échelle de l'autonomie de compétence rajustée est basée sur les trois items suivants :

- *Mon travail exige que j'apprenne des choses nouvelles.*
- *Mon travail exige un niveau élevé de qualifications.*
- *Mon travail consiste à refaire toujours les mêmes choses.*

La demande psychologique au travail rajustée est basée sur les cinq items suivants :

- *Mon travail exige d'aller très vite.*
- *On ne me demande pas de faire une quantité excessive de travail.* (En 2007-2008, cet item était reformulé ainsi : *On me demande de faire une quantité excessive de travail,* afin d'éviter la possibilité de confusion portée par une formulation négative.)
- *J'ai suffisamment de temps pour faire mon travail*
- *Je ne reçois pas de demandes contradictoires de la part des autres.* (En 2007-2008, cet item était reformulé ainsi : *Je reçois de demandes contradictoires de la part des autres.)*
- *Mon travail exige de travailler très fort.*

La codification de l'échelle de la demande psychologique rajustée fait en sorte que plus le score est élevé, plus le travailleur est exposé à une situation défavorable. Les répondants de l'ESS98 exposés à l'indice sont ceux dont le score est strictement supérieur à la médiane des scores obtenus avec la population de travailleurs de 1998 (médiane = 7). Les répondants de l'EQCOTESST exposés à l'indice sont ceux dont le score est strictement supérieur à la médiane des scores obtenus avec les données de l'ESS98 (médiane = 7). La codification des échelles de la latitude décisionnelle rajustée et de ses sous-échelles fait en sorte que plus le score est faible, plus le travailleur est exposé à une situation défavorable. Les personnes exposées sont celles dont le score est strictement inférieur à la médiane des scores obtenus avec la population de travailleurs de 1998 (médianes : latitude décisionnelle rajustée = 23 ; autorité décisionnelle rajustée = 4 ; autonomie de compétence rajustée = 6).

Pour vérifier que les différences observées entre les données de l'ESS98 et celles de l'EQCOTESST sont significatives, nous examinons le chevauchement des intervalles de confiance. Cependant, cette méthode est conservatrice : si les deux intervalles de confiance

servant à la comparaison sont des intervalles à 95 %, nous ne pouvons affirmer que les différences observées sont significatives au seuil de 5 %. Le seuil effectif est certainement inférieur ou égal à 5 % (Schenker, 2001).

Le tableau C 4.26 de l'Annexe 4 présente la formulation des items des contraintes physiques et des autres agresseurs (bruit, solvants) utilisée en 1998 et celle de 2007-2008.

4.2.5 Limites méthodologiques

En raison de la durée limitée de l'entrevue téléphonique et de l'ensemble des éléments à recueillir dans l'EQCOTESST, le nombre de questions pour couvrir le champ par ailleurs très vaste des contraintes psychosociales et physiques du travail a dû être limité. Bien que les questions utilisées ne mesurent pas toutes les dimensions de l'environnement organisationnel ou physique du travail, les indicateurs retenus sont les mêmes que ceux qui ont été utilisés dans un nombre important d'études réalisées dans différents pays au cours des deux dernières décennies. Dans une perspective de santé publique, il s'agit de dimensions reconnues comme étant critiques par rapport au risque d'éprouver des problèmes de santé importants, tels que des problèmes de santé mentale, des lésions musculo-squelettiques et des maladies cardiovasculaires (Brisson, 2000 ; Belkic et al., 2000 ; NRC, 2001 ; Siegrist, 2002 ; Punnett et Wegman, 2004 ; Bongers et al., 2006 ; Godin et al., 2005 ; Moisan et al., 1999 ; Niedhammer et al., 1998 ; Rugulies et al., 2006 ; Ylipaavalniemi et al., 2005).

L'interprétation de la prévalence de la demande psychologique élevée, de la latitude décisionnelle faible, du soutien social au travail faible ou de la reconnaissance faible doit se faire avec prudence et tenir compte du fait que le seuil a été établi à la médiane. Ces seuils sont reconnus dans la littérature scientifique pour permettre d'étudier la relation entre ces facteurs et des problèmes de santé (Brisson et al., 1998 ; Larocque et al., 1998 ; Karasek et al., 1998), mais ils ont pour conséquence d'établir les prévalences de ces contraintes de façon arbitraire.

Il est à noter aussi que certaines questions utilisées pour mesurer la demande psychologique du travail peuvent être interprétées comme des mesures de contraintes physiques du travail. Par exemple, lorsque le répondant déclare travailler fort, travailler vite ou encore, avoir une quantité excessive de travail, on ne sait pas s'il réfère à des exigences psychologiques ou physiques du travail ou aux deux.

Il importe aussi de souligner que le caractère autorapporté des contraintes peut entraîner un biais d'information. Par contre, la mesure basée sur la perception qu'ont les travailleurs de l'environnement organisationnel de leur travail est souvent utilisée en recherche et révèle une association plus forte que des mesures plus objectives (Bourbonnais, 1998).

La validité de certaines variables utilisées pour mesurer des contraintes physiques du travail est problématique. Nous soulignons notamment la faible validité que l'indicateur mesurant le nombre d'heures passées à l'ordinateur à l'emploi a montrée (Mikkelsen et al., 2007, Ijmker et al., 2008). Cependant, la validité et la fidélité de certaines autres mesures utilisées ont été démontrées par plusieurs études et décrites dans une revue systématique de cette littérature (Stock et al., 2005). Des recherches comparant les réponses fournies par les travailleurs à des observations de leurs activités au travail, décrites dans cette revue de la littérature, montrent

qu'ils ont donné des réponses d'une bonne validité en ce qui concerne les mesures de la posture debout, de la posture assise, de la manutention de charges lourdes, des mains au-dessus des épaules et des vibrations du corps entier.

La validité de la mesure de la posture debout, avec et sans possibilité de s'asseoir, a également été démontrée (Laperrière et al., 2005). En revanche, les corrélations entre les observations et les questions sur la fréquence du travail le dos penché, des gestes répétitifs au travail ou de l'exposition aux vibrations provenant d'outils à mains sont moins fortes. Les échelles de réponses utilisées dans l'EQCOTESST diffèrent, généralement de façon mineure, de celles utilisées lors d'études de validité. Aucune des études de validation des questions des contraintes physiques identifiées dans la revue de Stock et al. (2005) n'a évalué ces questions administrées par entrevue téléphonique.

La validité de questions similaires mesurant la perception des travailleurs de l'exposition au bruit a été montrée dans quelques études (Gomez et al., 2001 ; Schlaefer et al., 2009).

De plus, on note également que les expositions sont mesurées pour l'emploi principal seulement. Ainsi, l'exposition des répondants qui cumulent plus d'un emploi pourrait être sous-estimée (7 % des répondants à cette enquête ont déclaré avoir plus d'un emploi).

Il faut aussi garder en mémoire que les échelles de réponse utilisées mesurent une durée relative et non une durée absolue : par exemple, un répondant qui travaille 30 heures par semaine et qui répond être exposé souvent ou tout le temps à une contrainte pourrait faire face à la même exposition qu'un répondant exposé de temps en temps à la même contrainte et qui travaille 50 heures par semaine.

Soulignons par ailleurs que le taux de non-réponse partielle a été inférieur à 2 % pour les variables mesurant l'environnement organisationnel et les contraintes physiques du travail.

Il est également nécessaire de prendre conscience de certaines limites des comparaisons des résultats de ce chapitre et des données de l'*Enquête sociale et de santé de 1998* (ESS98). Premièrement, les deux enquêtes ont été menées selon des modes de collecte différents : les données sur les contraintes organisationnelles et physiques de l'ESS98 ont été obtenues par des questionnaires auto-administrés, alors que les données de l'EQCOTESST l'ont été par entrevue téléphonique. Deuxièmement, les échelles de réponses utilisées pour certains items diffèrent légèrement : en 1998, le répondant était invité à répondre : *jamais*, *de temps en temps*, « *assez souvent* » ou *tout le temps* ; dans l'EQCOTESST, il était invité à répondre : *jamais*, *de temps en temps*, « *souvent* » ou *tout le temps*. De plus, dans l'EQCOTESST, les exemples de certaines contraintes physiques, donnés entre parenthèses, étaient lus par les interviewers seulement « au besoin », selon leur jugement. En 1998, les données étant recueillies par des questionnaires auto-administrés, le répondant pouvait lire tous les exemples. La section 1.2.7 du rapport traite spécifiquement de la comparabilité de ces deux enquêtes. De plus, il faut mentionner que l'ESS98 était un questionnaire général sur la santé comportant un court volet sur le travail, alors que l'EQCOTESST ne portait que sur le travail. Or, des études ont montré que ce seul facteur pouvait introduire des différences significatives (ICRCPMV, 1996). Par ailleurs, il faut également ajouter que la comparaison ne tient pas compte des changements démographiques survenus entre les deux enquêtes, notamment pour le vieillissement de la population, qui a eu

pour conséquence d'augmenter le poids relatif des travailleurs plus âgés parmi les personnes au travail en 2007-2008 par rapport à 1998. Par contre, cet effet a été contré par une augmentation importante du taux d'emploi chez les jeunes travailleurs de 15 à 24 ans de 1998 à 2007. Ainsi, la proportion des emplois occupés par les travailleurs âgés de 55 ans ou plus a augmenté, passant de 9,2 % en 1998 à 14,1 % en 2007. Toutefois, contrairement à ce que l'on pourrait penser, l'importance des emplois occupés par les jeunes n'a pas diminué ; ils représentent 14,4 % des emplois en 2007, comparativement à 14,1 % en 1998 (ISQ, 2007 et 2008). Des analyses de comparaison selon les groupes d'âge ont été effectuées afin de s'assurer que ces différences démographiques soient prises en compte.

4.3 Résultats

La section « Résultats » se divise en cinq parties. Nous présentons les résultats sur l'environnement organisationnel, les contraintes physiques du travail et l'exposition au bruit et aux solvants. Ensuite, nous présentons les résultats des expositions à des combinaisons de contraintes physiques et organisationnelles et, pour finir, les comparaisons entre l'EQCOTESST et l'*Enquête sociale et de santé de 1998* (ESS98).

En plus de la prévalence des différents indicateurs étudiés, nous présentons les résultats statistiquement significatifs qui ont été jugés pertinents aux objectifs du chapitre.

Les estimations présentées dans le texte sont généralement assez précises, mais les avertissements concernant celles qui sont moins fiables (identifiées par les coefficients de variation) sont seulement présentés dans les figures et tableaux, et ce, afin d'alléger le texte.

C'est en fonction d'une perspective de prévention que nous avons opté pour la référence à des catégories de travailleurs plus à risque et non en fonction de la population estimée. Au chapitre 1, nous avons systématiquement rapporté les estimations de population selon les différentes variables étudiées, pour les deux sexes et au global. Ce choix a été fait pour éviter de produire les populations estimées pour toutes les cellules de tous les tableaux dans tous les chapitres ce qui alourdirait de beaucoup la présentation des résultats et aurait comme effet de noyer les lecteurs. De plus, l'annexe du chapitre 2 de même que le Chapitre 4 fournissent les estimations de population pour les principales conditions de travail et d'emploi de même que pour les indicateurs considérés dans l'étude. Il est possible de reconstituer les populations pour différentes sous-catégories spécifiques en utilisant les données fournies dans ces chapitres.

4.3.1 Résultats de l'environnement psychosocial

En référence au modèle de Karasek, on constate qu'au total, ce sont près de 49 % des travailleurs visés par l'EQCOTESST qui rapportent une faible latitude décisionnelle, soit quelque 32 % ayant une faible autorité décisionnelle et environ 42 % ayant une faible autonomie de compétence (tableau 4.3 ; figure 4.1). De plus, près de 48 % d'entre eux rapportent avoir un faible soutien social au travail ; 18,0 % de la part des collègues et 25,3 % de la part des supérieurs. Au regard de la demande psychologique élevée, près de 38 % des travailleurs rapportent une exposition à cette contrainte au travail. Pour ce qui est du modèle de Siegrist, l'importance de la faible reconnaissance atteint près de 42 % des travailleurs. Du côté du cumul des contraintes, on constate que 17,3 % des travailleurs sont exposés à une tension au travail (*job strain*) et que la

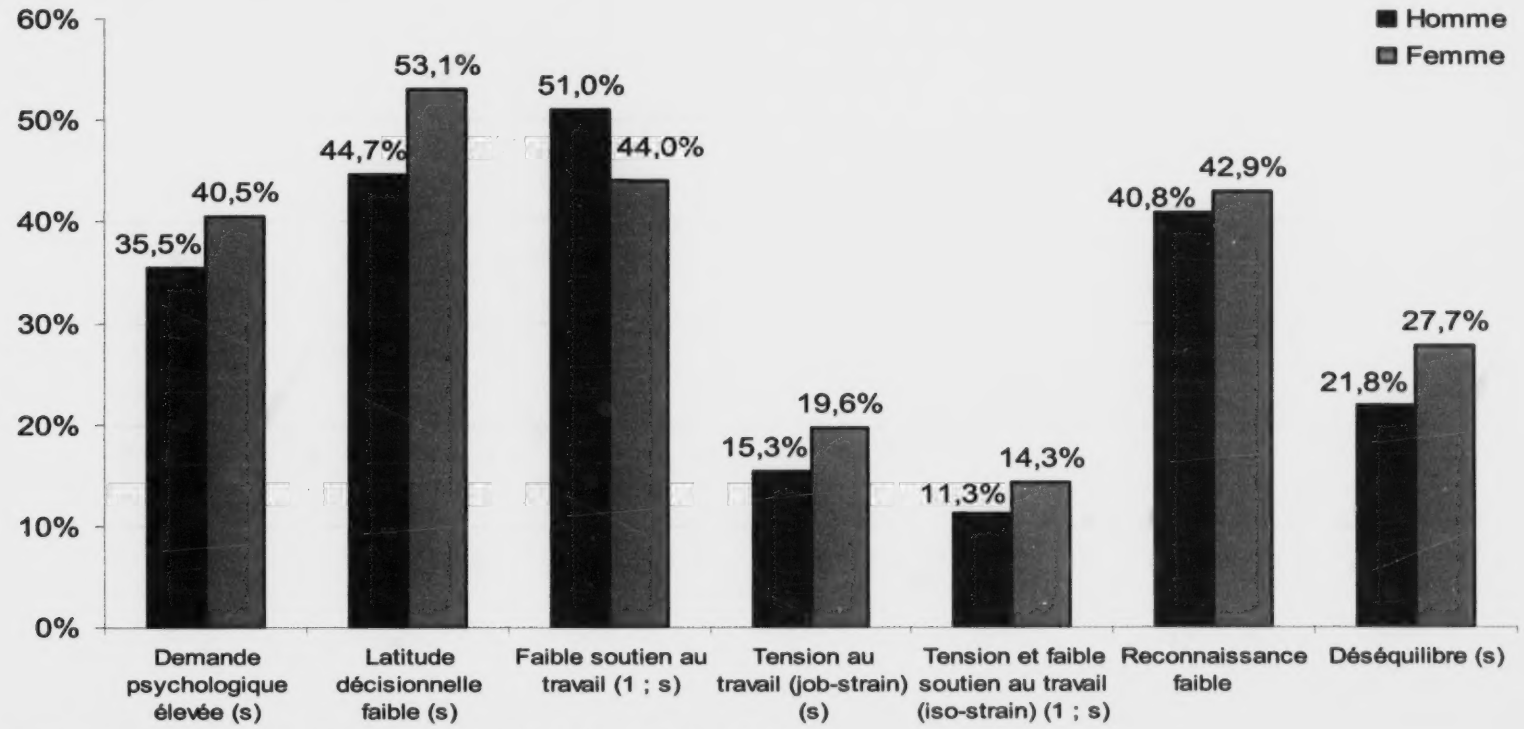
tension et le faible soutien au travail *(iso-strain)* se rencontrent chez environ 12,7 % d'entre eux. Enfin, 24,6 % des travailleurs sont exposés à un déséquilibre entre l'effort et la reconnaissance. On remarque que les femmes sont plus exposées que les hommes à l'ensemble des contraintes organisationnelles mesurées, à l'exception du soutien social au travail : les hommes sont proportionnellement plus nombreux à faire face à un faible soutien au travail. Finalement, les différences observées entre les hommes et les femmes ne sont pas statistiquement significatives en ce qui concerne le soutien des collègues et la faible reconnaissance au travail.

Tableau 4.3 : Prévalence et population estimée de travailleurs* québécois exposés aux indicateurs de l'environnement organisationnel du travail, chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble, Québec, 2007-2008.

	Homme		Femme		Total	
	%	Pe (x1000)	%	Pe (x1000)	%	Pe (x1000)
Demande psychologique [S]						
Élevée	35,5	672	40,5	678	37,8	1348
Faible	64,5	1222	59,5	996	62,2	2219
Latitude décisionnelle [S]						
Faible	44,7	847	53,1	888	48,6	1734
Élevée	55,3	1047	46,9	735	51,4	1833
Autonomie de compétence [S]						
Faible	38,5	730	45,0	752	41,6	1482
Élevée	61,5	1164	55,0	921	58,4	2085
Autorité décisionnelle [S]						
Faible	28,0	530	35,8	599	31,7	1131
Élevée	72,0	1364	64,2	1074	68,3	2436
Soutien social [S, 1]						
Faible	51,0	824	44,0	654	47,7	1477
Élevé	49,0	792	56,0	833	52,3	1623
Soutien des collègues [2]						
Faible	18,4	330	17,5	274	18,0	603
Élevé	81,6	1456	82,5	1293	82,0	2750
Soutien des supérieurs [S, 3]						
Faible	27,3	449	23,1	355	25,3	803
Élevé	72,7	1195	76,9	1180	74,7	2376
Tension au travail (job-strain) [S]						
Oui	15,3	290	19,6	328	17,3	619
Non	84,6	1603	80,4	1345	82,7	2948
Tension et faible soutien au travail (iso-strain) [S 1]						
Oui	11,3	183	14,3	213	12,7	396
Non	88,7	1435	85,7	1277	87,3	2712
Reconnaissance						
Faible	40,8	773	42,9	718	41,8	1491
Élevée	59,2	1121	57,1	955	58,2	2076
Déséquilibre effort - reconnaissance [S]						
Oui	21,8	413	27,7	463	24,6	877
Non	78,2	1481	72,3	1210	75,4	2690

s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
Pe Population estimée (arrondie au millième)
1 s'applique seulement aux travailleurs qui ont au moins un supérieur et un collègue
2 s'applique seulement aux travailleurs qui ont au moins un collègue
3 s'applique seulement aux travailleurs qui ont au moins un supérieur
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête Québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Figure 4.1 : Prévalence des travailleurs* québécois exposés aux indicateurs de l'environnement organisationnel du travail selon le sexe, Québec, 2007-2008.



s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
1 s'applique seulement aux travailleurs qui ont au moins un supérieur et un collègue
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

En ce qui concerne les situations de travail particulièrement exigeantes, on estime que près de 48 % des travailleurs visés par l'enquête considèrent que leur travail est émotionnellement exigeant, 44,8 % chez les hommes et 52,3 % chez les femmes (tableau 4.4). Du côté des situations de tension avec le public, 20,9 % des travailleurs en vivent (significativement plus de femmes que d'hommes : 23,0 % vs 19,0 %). Ils représentent 27,2 % des travailleurs qui sont en contact avec le public (tableau non présenté). Par contre, un pourcentage relativement faible de travailleurs dit ne pas avoir les moyens de faire un travail de bonne qualité (11 %) et, à ce chapitre, nos analyses ne révèlent pas de différences significatives entre les hommes et les femmes.

Tableau 4.4 : Prévalence et population estimée de travailleurs* québécois exposés à des situations de travail exigeantes, chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble, Québec, 2007-2008.

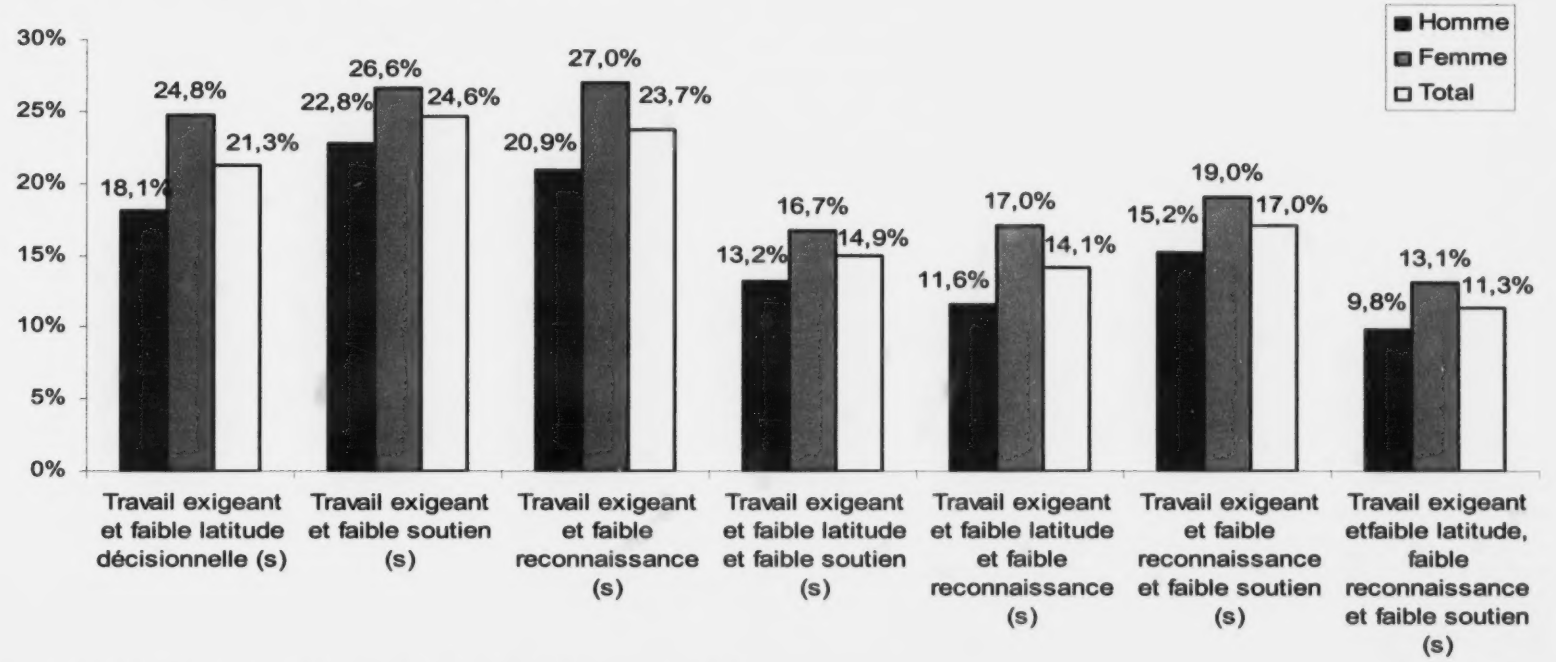
	Homme		Femme		Total	
	%	Pe (x1000)	%	Pe (x1000)	%	Pe (x1000)
Travail émotionnellement exigeant [S]						
Fortement d'accord, d'accord	44,8	848	52,3	875	48,3	1723
Fortement en désaccord, en désaccord	55,2	1045	47,7	798	51,7	1844
Situation de tension avec le public [S]						
Très souvent, souvent	19,0	360	23,0	385	20,9	746
Jamais, de temps en temps, pas de contact avec le public	81,0	1534	77,0	1288	79,1	2822
Moyens pour faire un travail de qualité						
Jamais, de temps en temps	10,6	201	11,3	189	10,9	389
Souvent, très souvent	89,4	1693	88,7	1484	89,1	3178

s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
Pe Population estimée (arrondie au millième)
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Quant au cumul de contraintes psychosociales, on peut constater que 21,3 % des travailleurs sont exposés à un travail émotionnellement exigeant avec une latitude décisionnelle faible (figure 4.2). De même, près du quart des travailleurs ont à vivre des situations de travail émotionnellement exigeantes sans pouvoir compter sur un soutien adéquat ou encore, sans pouvoir bénéficier d'une reconnaissance suffisante. Ces prévalences sont supérieures à celles observées pour la tension au travail (*job strain*). Lorsqu'on combine deux contraintes et le fait que le travail est émotionnellement exigeant, on obtient des prévalences d'environ 15 %, soit du même ordre que la prévalence de la tension et du faible soutien au travail (*iso-strain*). Enfin, nous estimons que le cumul de trois contraintes avec un travail émotionnellement exigeant est le cas d'un peu plus de 10 % de la population des travailleurs québécois.

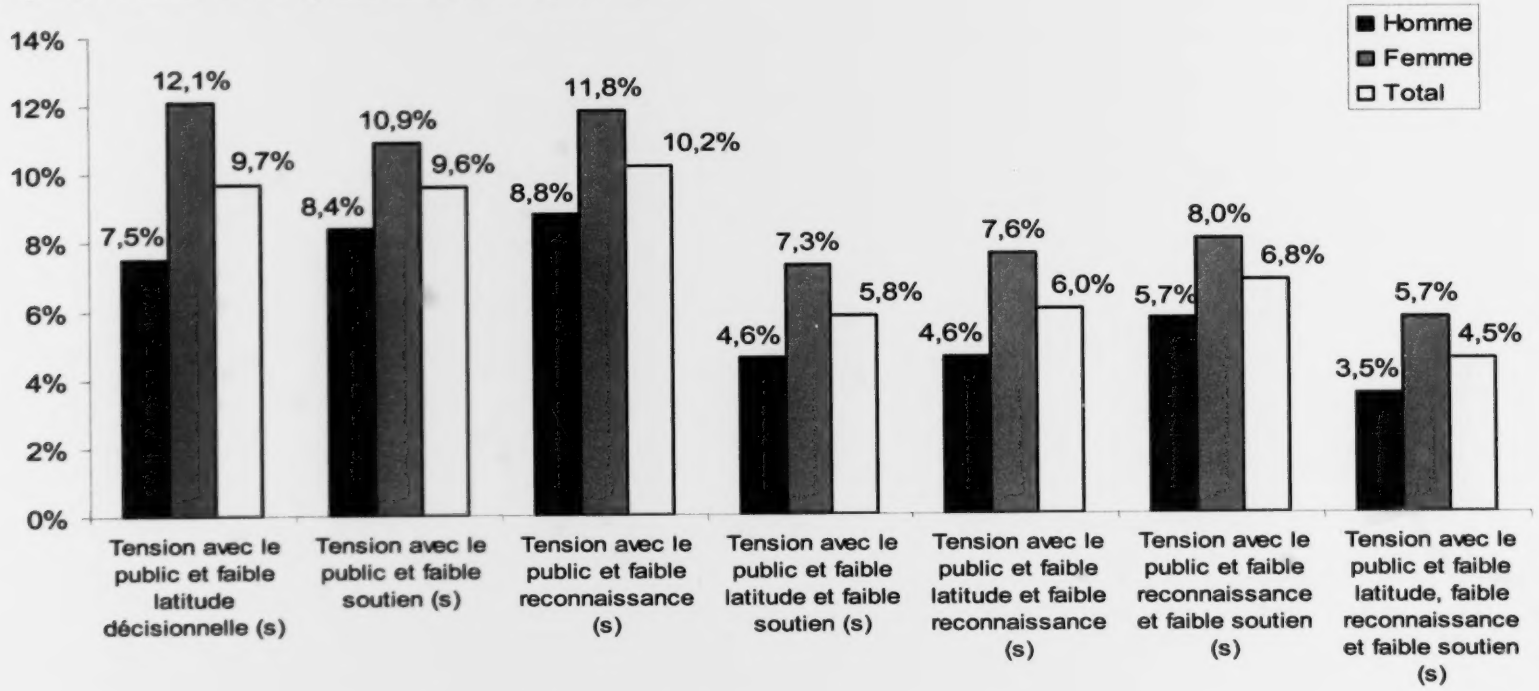
Au regard des situations de tension avec le public, près de 10 % des travailleurs québécois en vivent sans pouvoir bénéficier d'un bon niveau de latitude décisionnelle, de soutien social au travail ou de reconnaissance (figure 4.3). De plus, nous estimons qu'environ 6 % des travailleurs cumulent deux de ces contraintes dans ce genre de situation de travail. Enfin, la prévalence de trois de ces contraintes dans une situation de tension avec le public est de l'ordre de 5 % de la population des travailleurs québécois visés.

Figure 4.2 : Prévalence du cumul de certaines contraintes organisationnelles et du travail émotionnellement exigeant selon le sexe, chez les travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008



s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Figure 4.3 : Prévalence du cumul de certaines contraintes organisationnelles et des situations de tension avec le public selon le sexe, chez les travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008



s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Plusieurs caractéristiques personnelles et socioprofessionnelles (âge, catégorie professionnelle, type de profession, type d'organisme, type de contrat de travail et scolarité) sont associées aux contraintes organisationnelles rapportées par les travailleurs québécois (tableaux C 4.1 à C 4.17). On constate que les travailleurs plus âgés sont en proportion plus nombreux à avoir une faible reconnaissance et un faible soutien social au travail. Par ailleurs, comme les plus jeunes, ils sont peu exposés à une demande psychologique élevée et à un déséquilibre entre effort et reconnaissance. Par contre, les jeunes sont proportionnellement moins nombreux à bénéficier d'une latitude décisionnelle et plus nombreux à être exposés à une tension au travail (*job strain*). En ce qui concerne la catégorie professionnelle et le type de profession, on remarque globalement qu'à l'exception de la demande psychologique et du déséquilibre entre effort et reconnaissance, ce sont les travailleurs manuels, les ouvriers non qualifiés et les manœuvres qui sont les plus exposés à l'ensemble des autres contraintes. Les ouvriers qualifiés connaissent eux aussi une forte exposition à plusieurs contraintes organisationnelles. De façon plus spécifique, il convient d'ajouter le personnel de bureau pour ce qui est de l'exposition au faible soutien et à la faible latitude décisionnelle. Au regard du type d'organisme, on note que les travailleurs du secteur public et parapublic connaissent une forte prévalence de l'exposition à une demande psychologique élevée. Enfin, en ce qui a trait au type de contrat de travail, on peut noter que les cadres sont significativement plus exposés à une demande psychologique élevée, mais qu'ils peuvent bénéficier de plus de latitude décisionnelle, d'un meilleur soutien social et d'une meilleure reconnaissance que les autres salariés.

Du côté des situations de travail particulièrement difficiles, le travail émotionnellement exigeant est plus prévalant chez les professionnels, les semi-professionnels et les techniciens ainsi que chez le personnel cadre, de même que dans les secteurs public et parapublic, mais moins prévalent chez les jeunes. Il convient de noter que ce sont les travailleurs manuels (13,8 %) et les ouvriers non qualifiés et les manœuvres (14,2 %) qui manquent de moyens pour faire un travail de qualité ; par contre, ils sont peu exposés aux situations de tension avec le public. Enfin, il est intéressant de noter que les travailleurs des secteurs public et parapublic sont en proportion plus nombreux à avoir une faible autorité décisionnelle, mais qu'ils sont plus nombreux à bénéficier d'autonomie de compétence (tableaux C 4.3 et C 4.4).

L'étude de la distribution des indicateurs par regroupements de secteurs d'activité économique (tableau C 4.17) montre que certains secteurs sont particulièrement à risque. Parfois, il semble se dessiner certaines différences entre les hommes et les femmes. Ainsi, les femmes qui travaillent dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale sont particulièrement affectées par la demande psychologique élevée, la faible reconnaissance, la tension au travail (*job strain*), la tension et le faible soutien au travail (*iso-strain*) et le déséquilibre entre effort et reconnaissance. Les travailleurs hommes et femmes de ce même secteur sont également exposés à un travail émotionnellement exigeant, au manque de moyens pour faire un travail de qualité (bien que non significatif chez les hommes) et à des situations de tensions avec le public. Les travailleuses de l'enseignement sont nombreuses à faire face à un déséquilibre entre effort et reconnaissance, bien que les données ne soient pas significatives, et au manque de moyens pour faire un travail de qualité. Les travailleurs de ce secteur, hommes et femmes confondus, perçoivent leur travail comme étant émotionnellement exigeant. Pour ce qui est du regroupement des secteurs de l'hébergement, de la restauration, de services personnels et aux organisations et des arts et spectacles, nous constatons que les hommes sont exposés à plusieurs contraintes psychosociales du travail, telles qu'une forte demande, une tension au travail (*job strain*) et, bien que non

significatif, à une faible latitude décisionnelle, à un déséquilibre entre effort et reconnaissance et à une tension avec faible soutien au travail (*iso-strain*). Notons que les femmes de ce domaine sont statistiquement plus nombreuses à être exposées à une faible latitude décisionnelle que celles des autres secteurs d'activité économique.

Pour ce qui est de la possibilité de prendre une pause, on note que près de 15 % des travailleurs n'y ont pas droit. Les femmes sont statistiquement plus nombreuses, en proportion, à ne pas pouvoir prendre de pause : près d'une femme sur cinq n'en a pas la possibilité (tableau 4.5). Aussi, près de 22 % des travailleurs visés par l'enquête n'ont pas la possibilité de choisir ou de modifier la cadence ou la vitesse de leur travail, et là encore, les femmes connaissent des prévalences statistiquement supérieures à celles que l'on observe chez les hommes. En regard des caractéristiques sociodémographiques et socioprofessionnelles, soulignons que l'âge est statistiquement lié à l'impossibilité de prendre une pause : la prévalence atteint 21,1 % chez les travailleurs âgés de 15 à 24 ans ; elle est de 10 % chez les 55 ans ou plus. Près d'un travailleur sur cinq de profession mixte n'a pas la possibilité de prendre une pause. Cette prévalence est de 15,9 % chez les travailleurs qui exercent une profession non manuelle et de 8,8 % chez ceux dont la profession est manuelle (tableau C 4.15). Les jeunes sont aussi proportionnellement plus nombreux à ne pas pouvoir modifier la cadence ou la vitesse de leur travail (38 % chez les travailleurs âgés de 15 à 24 ans vs 15,2 % chez les 55 ans ou plus). Là aussi, on constate une prévalence élevée chez les travailleurs de profession mixte (28,0 %). Finalement, soulignons la forte prévalence observée chez le personnel et les ouvriers non qualifiés et les manœuvres (30,2 %) (tableau C 4.16).

Tableau 4.5 : Prévalence et population estimée de la possibilité de prendre une pause et de modifier la cadence, chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec 2007-2008.

	Homme		Femme		Total	
	%	Pe (x1000)	%	Pe (x1000)	%	Pe (x1000)
Possibilité de prendre une pause [S]						
Non	11,6	220	19,0	318	15,1	539
Oui	88,4	1674	81,0	1355	84,9	3028
Possibilité de choisir ou de modifier la cadence ou la vitesse de travail [S]						
Non	17,5	331	26,2	438	21,6	770
Oui	82,5	1562	73,8	1235	78,4	2797

s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
Pe Population estimée (arrondie au millième)
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

4.3.2 Résultats sur les contraintes physiques du travail

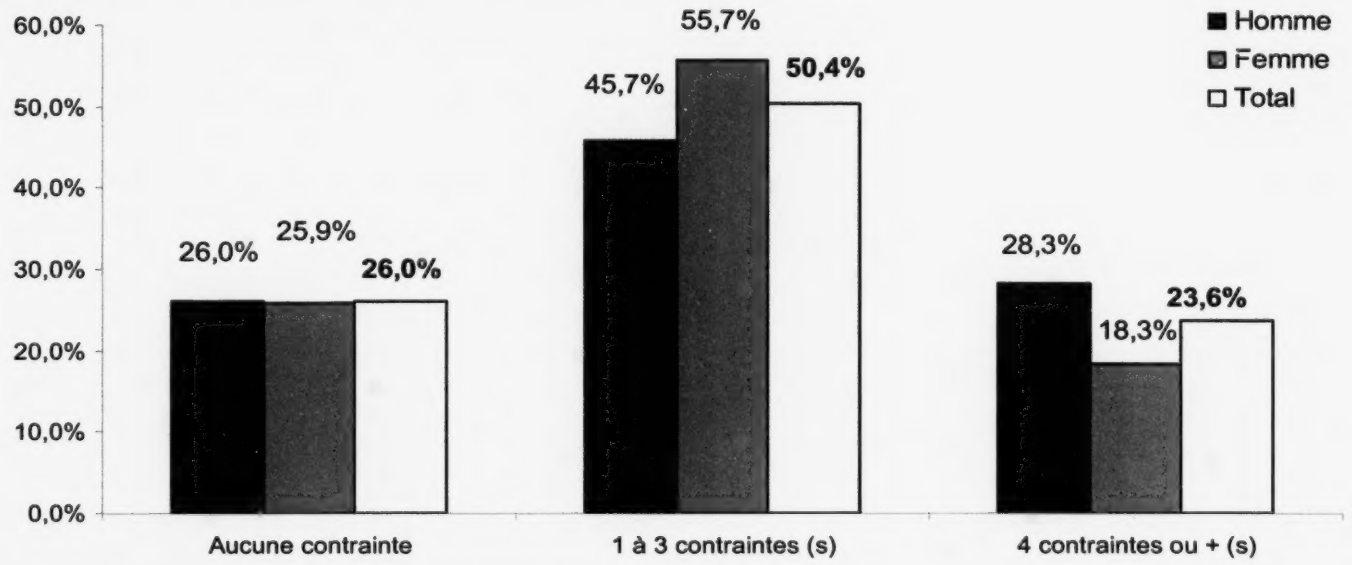
Cette section présente premièrement la prévalence des expositions au cumul des contraintes physiques et ensuite, la prévalence des contraintes physiques étudiées une à une.

Indice général du cumul de contraintes physiques du travail

Cette enquête estime que près de 843 000 travailleurs, soit près d'un travailleur québécois sur quatre, est exposé souvent ou tout le temps à au moins quatre des neuf contraintes qui composent l'Indice général du cumul de contraintes physiques, soit 28,3 % des travailleurs et 18,3 % des travailleuses. Environ la moitié des travailleurs visés par l'enquête sont exposés à une, deux ou trois de ces contraintes souvent ou tout le temps, soit 45,7 % des hommes et 55,7 % des femmes (figure 4.4).

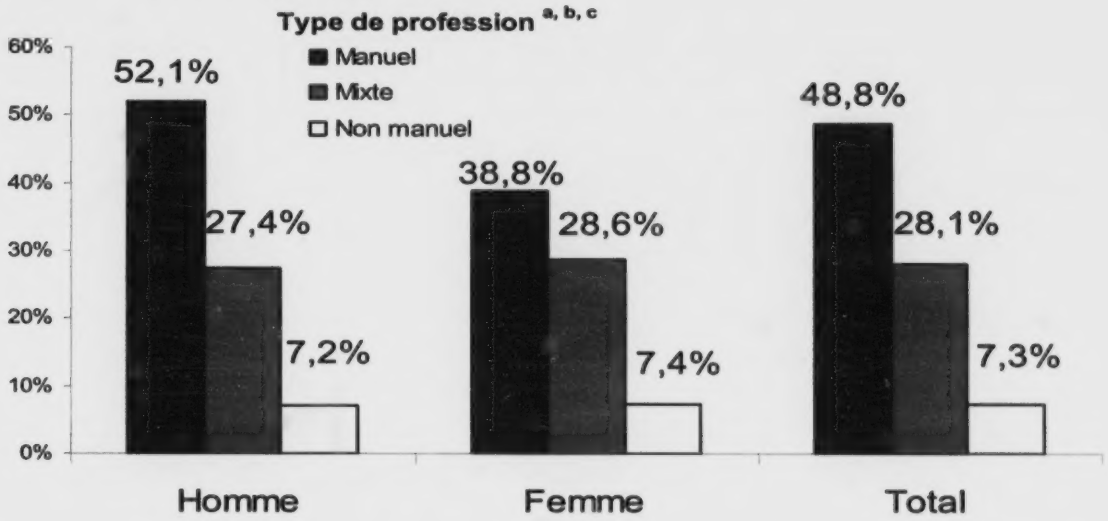
La moitié des travailleurs de professions manuelles est exposée à quatre contraintes physiques du travail ou plus, soit 52,1 % des hommes et 38,8 % des femmes. Cette proportion est de 28,1 % chez les travailleurs mixtes (soit 27,4 % chez les hommes et 28,6 % chez les travailleuses mixtes) et de 7,3 % chez les travailleurs non manuels (soit 7,2 % chez les hommes et 7,4 % chez les femmes) (figure 4.5).

Figure 4.4 : Prévalence de l'Indice général du cumul de contraintes physiques du travail chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008



s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Figure 4.5 : Prévalence des expositions à quatre contraintes physiques du travail ou plus selon le type de profession, chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008

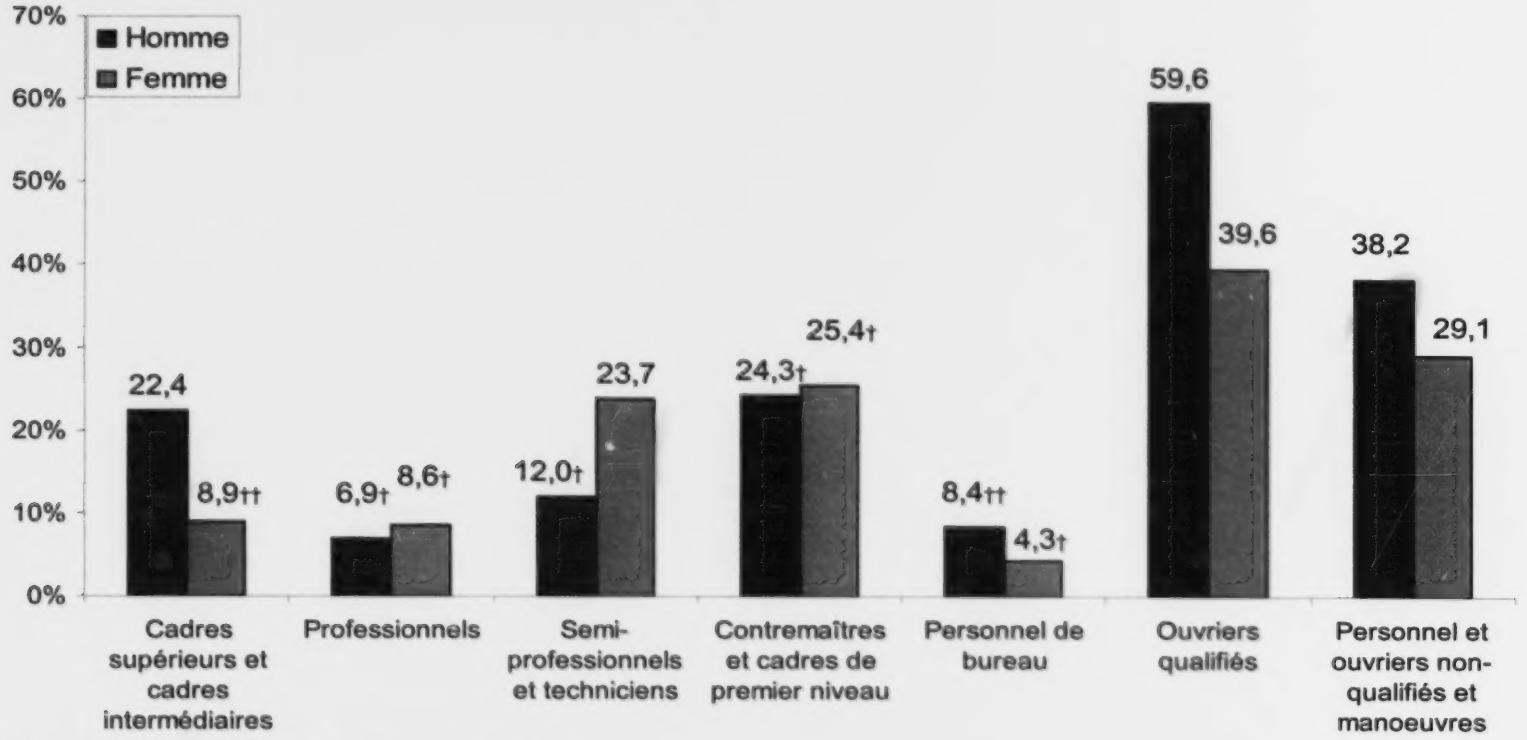


a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Environ 60 % des ouvriers qualifiés et 40 % des ouvrières qualifiées sont exposés à un cumul d'au moins quatre contraintes physiques du travail. Les ouvriers non qualifiés et les manœuvres sont aussi hautement exposés au cumul de contraintes physiques, soit 38,2 % des hommes et 29,1 % des femmes. Les travailleuses semi-professionnelles et techniciennes (23,7 %) et les contremaîtres et cadres de premier niveau (25,4 %) (bien que non significatif chez ces dernières) connaissent également des prévalences importantes (tableau C 4.19 ; figure 4.6).

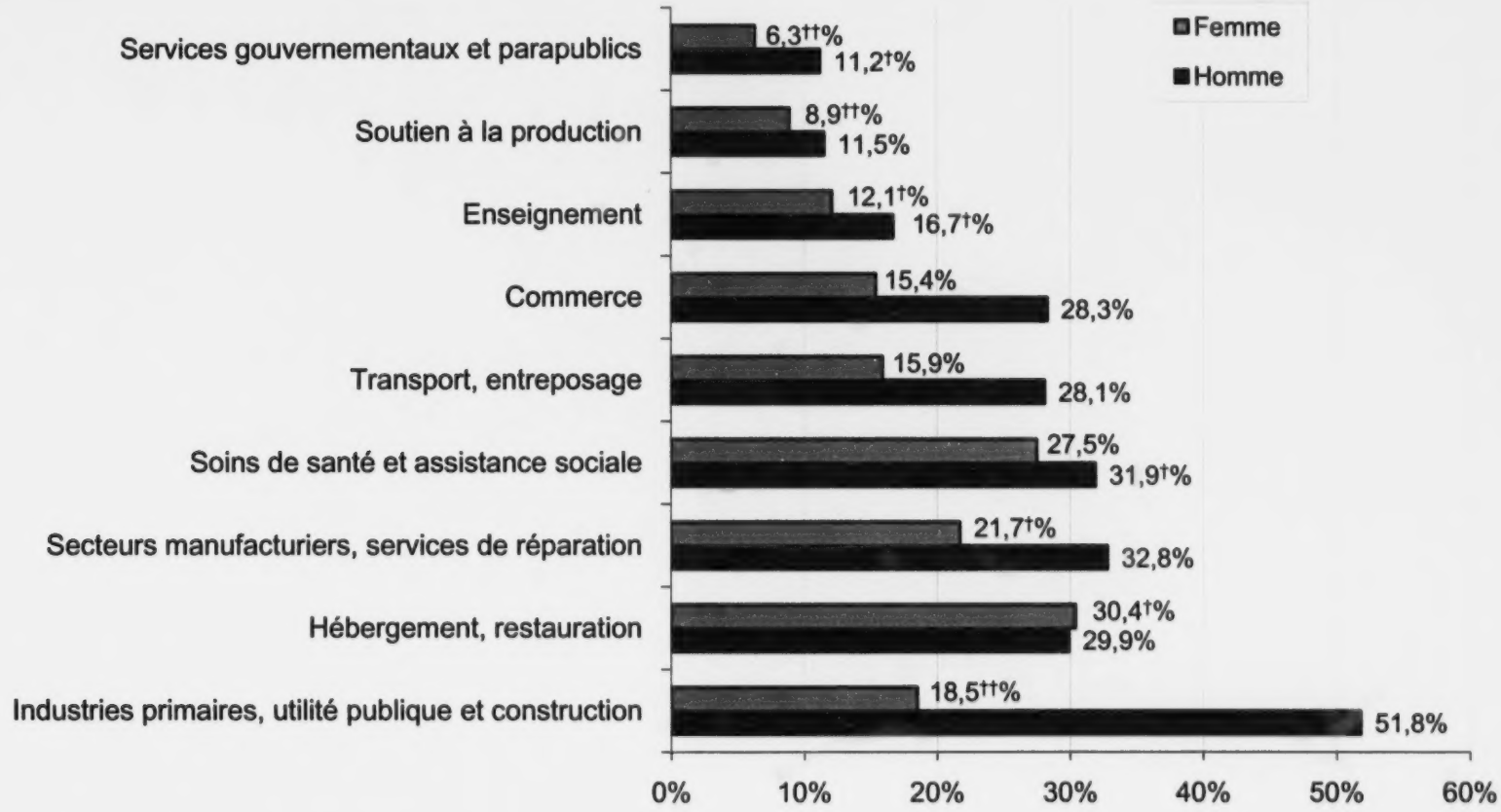
Chez les hommes, les secteurs d'activité économique qui connaissent les prévalences du cumul de contraintes physiques les plus importantes sont le regroupement des industries primaires, d'utilité publique et de la construction (51,8 %) et le regroupement des secteurs manufacturiers et des services de réparation et d'entretien (32,8 %). On note aussi de fortes expositions dans les secteurs des soins de santé et d'assistance sociale (31,9 %), bien que, dans ce cas, les données ne soient pas significatives. Chez les femmes, les regroupements de secteurs ayant les prévalences les plus élevées sont ceux de l'hébergement, de la restauration et des services personnels et aux organisations (30,4 %) ainsi que celui des soins de santé et d'assistance sociale (27,5 %) (tableau C 4.19 ; figure 4.7).

Figure 4.6 : Prévalence des expositions à quatre contraintes physiques du travail ou plus selon la catégorie professionnelle chez les hommes et chez les femmes*, Québec, 2007-2008



† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Figure 4.7 : Prévalence des expositions à quatre contraintes physiques ou plus de l'Indice général du cumul de contraintes physiques du travail selon les regroupements de secteurs d'activité économique chez les hommes et chez les femmes*, Québec, 2007-2008

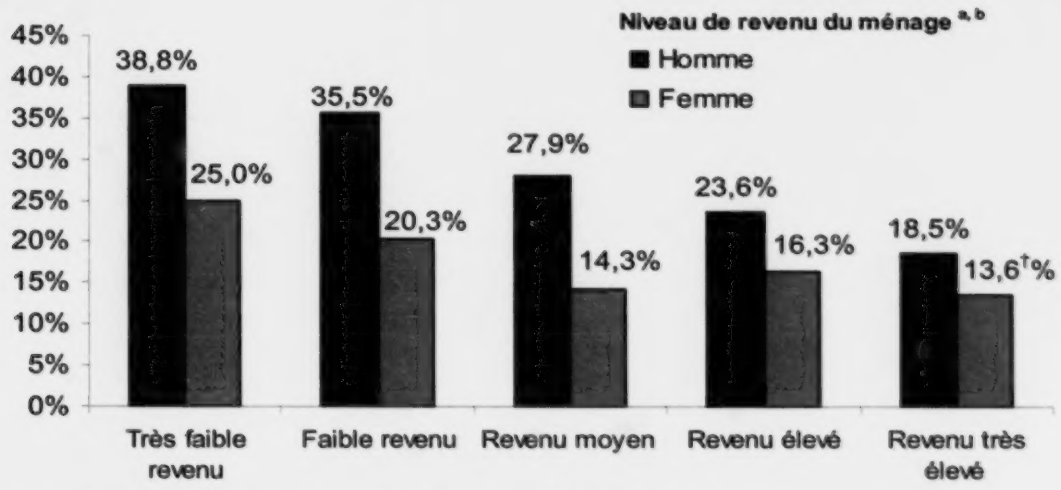


† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Les jeunes hommes âgés de 15 à 24 ans sont particulièrement exposés : nous estimons que 41,0 % d'entre eux sont exposés à au moins quatre contraintes, vs 20,3 % chez les travailleurs âgés de 55 ans ou plus (tableau C 4.19). Ce sont surtout les jeunes hommes de profession manuelle, avec des prévalences atteignant 56,9 %, qui sont les plus exposés à un cumul de contraintes (tableau non présenté). Chez les femmes, il n'y a aucun écart significatif selon l'âge. En regard du type de contrat de travail, ce sont les travailleurs autonomes et les salariés syndiqués (non cadres) qui sont les plus exposés. On estime que 29,6 % des travailleurs autonomes (30,9 % chez les hommes [non significatif] et 27,4 % chez les femmes) et 29,2 % (36,2 % chez les hommes et 21,9 % chez les femmes) des salariés syndiqués (non cadres) sont exposés à au moins quatre contraintes physiques (tableau C 4.19).

Plus le statut socio-économique est faible, plus l'exposition aux contraintes physiques du travail est élevée. Par exemple, la prévalence des expositions à au moins quatre de ces contraintes varie de manière significative selon le niveau de revenu du ménage. Cette étude estime que 31,8 % des travailleurs de ménage à très faibles revenus (soit 38,8 % des hommes et 25,0 % des femmes) sont exposés à quatre contraintes physiques du travail ou plus. Cette proportion est de 16,3 % chez les travailleurs vivant dans un ménage à revenus très élevés (soit 18,5 % chez les hommes et 13,6 % chez les femmes). La relation entre le cumul général de contraintes physiques du travail et le revenu du ménage est très forte chez les hommes et chez les femmes, mais les différences observées semblent plus marquées chez les hommes (figure 4.8 ; tableau C 4.19).

Figure 4.8 : Prévalence des expositions à quatre contraintes physiques du travail ou plus selon le niveau de revenu du ménage, chez les hommes et chez les femmes*, Québec, 2007 - 2008



a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les femmes.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Il y a également une relation significative entre le niveau de scolarité complété et la prévalence d'exposition à un cumul de contraintes physiques élevé (tableau C 4.19) : plus d'un tiers des

travailleurs (34,6 %) ayant terminé le niveau primaire ou moins sont exposés à quatre contraintes ou plus versus 9,6 % des travailleurs ayant étudié au niveau universitaire. Cette relation s'établit tant chez les hommes (38,7 % vs 8,6 %) que chez les femmes (26,7 % vs 10,7 %).

Les travailleurs qui se perçoivent être en situation d'insécurité d'emploi déclarent significativement davantage être exposés aux contraintes physiques du travail (tableau C 4.19) : on estime que 30,7 % des travailleurs en insécurité d'emploi sont exposés à un cumul d'exposition (36,4 % chez les hommes et 23,7 % chez les femmes). Cette proportion est de 19,7 % chez les répondants qui ne se déclarent pas en insécurité d'emploi (23,5 % chez les hommes et 15,5 % chez les femmes). Rappelons que les répondants qui ont affirmé avoir une sécurité d'emploi faible ou avoir connu une période de chômage au cours des deux dernières années sont considérés être en insécurité d'emploi (voir Chapitre 2).

Parmi les employés salariés (excluant les autonomes), les hommes ayant un statut d'emploi plus précaire (ex. : emploi temporaire, à temps partiel ou saisonnier) sont également plus exposés aux contraintes physiques (tableau 4.6). Par exemple, 36,9 % des hommes qui ont un emploi temporaire sont exposés à un cumul de contraintes physiques, contre 26,7 % chez ceux qui ont un emploi permanent. Chez les femmes, au seuil de 5 %, on ne détecte pas de telles différences. De la même manière, 40,3 % des hommes salariés à temps partiel sont exposés à au moins quatre contraintes, contre 26,6 % chez les salariés à temps plein. Là encore, cette différence n'est pas détectée chez les femmes. Finalement, 43,3 % des travailleurs saisonniers visés par l'enquête sont exposés à un cumul de contraintes physiques (soit 50,9 % des hommes et 28,1 % des femmes), contre 22,6 % des travailleurs non saisonniers (soit 26,8 % des hommes et 18,0 % des femmes), la tendance est observée tant chez les hommes que chez les femmes, mais au seuil de 5 %, seules les différences observées chez les hommes sont significatives (tableau C 4.19).

Tableau 4.6 : Prévalence de l'exposition à au moins 4 contraintes physiques de l'Indice général du cumul de contraintes physiques du travail chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des salariés* québécois, Québec, 2007-2008.

	Homme		Femme		Total	
	%	Pe x 1000	%	Pe x 1000	%	Pe x 1000
Emploi permanent / temporaire [a]						
Temporaire	36,9	55	16,8	34	25,4	89
Permanent	26,7	379	17,3	220	22,2	599
Temps plein / temps partiel [a]						
Temps partiel	40,3	52	17,0	49	24,2	101
Temps plein	26,6	383	17,2	204	22,4	587

Pe Population estimée (arrondie au millième).
a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
* En emploi comme salarié depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Cumul de contraintes physiques du travail relatif aux membres supérieurs

Près d'un quart des travailleurs, soit 30,8 % des hommes et 19,7 % des femmes, sont exposés

souvent ou tout le temps à au moins trois contraintes physiques du travail parmi les six suivantes qui touchent les membres supérieurs : le travail les mains au-dessus des épaules, les gestes répétitifs, les gestes de précision, les efforts en utilisant des outils, des machines ou de l'équipement, la manutention de charges lourdes et les vibrations provenant d'outils à main (tableau C 4.18).

Les mêmes tendances sont observées que lors de l'étude du cumul général de contraintes physiques du travail. Ainsi, les groupes qui connaissent les prévalences les plus importantes sont (tableau C 4.20 ; tableau C 4.25) les suivants :

- Les jeunes hommes âgés de 15 à 24 ans (46,0 %) ;
- Les travailleurs (55,9 %) et travailleuses (40,7 %) manuels ;
- Les ouvriers qualifiés (65,4 %) et ouvrières qualifiées (42,7 %) et les ouvriers et ouvrières non qualifiés (hommes 40,6 %, femmes 32,5 %) ;
- Les hommes du regroupement des industries primaires, d'utilité publique et de la construction (54,0 %), ainsi que du regroupement des secteurs manufacturiers, des services de réparation et d'entretien (37,7 %) ;
- Les femmes du regroupement des secteurs de l'hébergement, de la restauration et des services personnels et aux organisations (33,2 %), ainsi que des soins de santé et des services sociaux (27,1 %).

Cumul de contraintes physiques du travail relatives au dos

Près d'un quart des travailleurs est exposé à au moins trois contraintes physiques du travail parmi les six qui sont relatives au dos : le travail le dos penché en avant ou de côté ou avec une torsion du dos, les gestes répétitifs, les efforts en utilisant de l'équipement, la manutention de charges lourdes, les vibrations du corps entier et le travail debout sans possibilité de s'asseoir. La prévalence des expositions diffère significativement selon le sexe : ainsi, 27,0 % des travailleurs masculins sont exposés à au moins trois de ces contraintes, contre 16,6 % des femmes (tableau C 4.18).

Les mêmes tendances sont observées dans l'étude du cumul général de contraintes physiques du travail. Ainsi, les groupes qui connaissent les prévalences les plus importantes sont (tableau C 4.21 ; tableau C 4.25) :

- Les jeunes hommes âgés de 15 à 24 ans (42,2 %) ;
- Les travailleuses (37,5 %) et travailleurs (50,3 %) manuels ;
- Les ouvriers qualifiés (51,6 %), ouvrières qualifiés (33,2 %) et ouvriers non qualifiés (hommes : 39,9 %, femmes : 27,7 %) ;
- Les hommes du regroupement des industries primaires, d'utilité publique et de la construction (46,5 %), ainsi que du regroupement des secteurs manufacturiers, de services de réparation et d'entretien (32,2 %) ;
- Les femmes du regroupement des secteurs de l'hébergement, de la restauration et des services personnels et aux organisations (26,0 %) et du regroupement des secteurs des soins de santé et de services d'assistance (26,2 %).

Les contraintes physiques du travail étudiées une à une

En général, les résultats obtenus lors de l'étude des contraintes physiques du travail étudiées une à une sont semblables à ceux qui proviennent de l'analyse du cumul général de ces contraintes : les mêmes sous-groupes de travailleurs y sont exposés.

Dans l'ensemble, les expositions aux contraintes physiques du travail que les travailleurs déclarent le plus fréquemment survenir souvent ou tout le temps sont les gestes répétitifs des bras ou des mains (54,9 %), les gestes de précision (36,5 %), le travail le dos penché, de côté ou en torsion (36,0 %) et les efforts fournis en utilisant des outils, des machines ou de l'équipement (25,3 %) (tableau C 4.18).

Les hommes sont en proportion plus nombreux que les femmes à être exposés souvent ou tout le temps aux contraintes physiques suivantes : les efforts fournis en utilisant des outils, des machines ou de l'équipement (33,5 % vs 16,1 %), les gestes de précision (41,7 % vs 30,6 %), les vibrations provenant d'outils à mains (11,6 % vs 2,6 %), la manutention de charges lourdes (19,7 % vs 12,3 %), les vibrations provenant de grosses machines ou du sol (8,6 % vs 1,3 %). Il n'y a pas d'écarts significatifs entre les hommes et les femmes pour les expositions souvent ou tout le temps au travail le dos penché ou de côté (36,2 % vs 35,7 %), pour le travail debout les trois quarts du temps ou plus (45,0 % vs 44,5 %), pour le travail debout sans possibilité de s'asseoir (18,2 % vs 17,0 %) et pour le travail les mains au-dessus des épaules (22,4 % vs 21,6 %). L'exposition souvent ou tout le temps aux gestes répétitifs des bras ou des mains fait exception : les travailleuses connaissent des prévalences statistiquement supérieures à celles que l'on observe chez les hommes (57,4 % vs 52,6 %). Il en est de même pour le travail assis les trois quarts du temps ou plus. Les femmes sont statistiquement plus nombreuses en proportion à travailler assises (44,3 % vs 35,7 %).

Les travailleurs manuels connaissent des prévalences d'exposition plus élevées à chacune des contraintes physiques que les travailleurs de professions mixtes, ces derniers étant plus exposés que les travailleurs non-manuels. Chez les femmes, ce même constat est valable pour la plupart des contraintes étudiées, à l'exception du travail les mains au-dessus des épaules, du travail le dos penché, de côté ou en torsion et des gestes de précision où les travailleuses de professions mixtes sont autant exposées que les travailleuses manuelles. Les travailleurs manuels sont particulièrement exposés au travail debout (71,9 %) et cette exposition est encore plus importante chez les travailleuses manuelles (80,0 % contre 69,2 % chez les hommes). L'exposition au travail debout sans possibilité de s'asseoir est également très élevée chez les travailleurs manuels (34,1 % vs 5,0 % chez les non-manuels) et même plus élevée chez les travailleuses manuelles (40,5 %) que chez les hommes (31,9 %) (tableau C 4.25).

Les ouvriers et ouvrières, qualifiés et non qualifiés, sont fortement exposés à la plupart de ces contraintes physiques. L'exposition chez les ouvriers et ouvrières qualifiés est particulièrement importante. Par exemple, 70,3 % des hommes effectuent des gestes répétitifs assez souvent ou tout le temps (vs 30,7 % chez les autres travailleurs) et 36,4 % sont exposés à des vibrations provenant d'outils à mains (vs 6,8 % chez les autres travailleurs) (tableau non présenté).

Chez les femmes, les semi-professionnelles et techniciennes sont également exposées à des prévalences élevées des contraintes suivantes : mains au-dessus des épaules (28,1 %), dos

penché, de côté ou en torsion (48,0 %), gestes de précision (41,7 %), manutention de charges lourdes (17,2 %) et efforts fournis en utilisant des outils, des machines ou de l'équipement (22,0 %) (tableau non présenté).

Les jeunes hommes de 15 à 24 ans sont en proportion plus nombreux que les travailleurs des autres groupes d'âge à être exposés aux contraintes physiques étudiées, à l'exception des vibrations du corps entier et des vibrations provenant d'outil à main. Les travailleuses de 15 à 24 ans sont plus exposées que leurs aînées aux gestes répétitifs des bras ou des mains (67,1 %), au travail debout les trois quarts du temps ou plus (75,7 %) et au travail debout sans possibilité de s'asseoir (35,1 %). Ce constat selon l'âge ne s'établit pas au seuil de 5 % pour les autres contraintes physiques étudiées (tableau non présenté).

Utilisation de l'ordinateur

L'étude du nombre d'heures passées à l'ordinateur à l'emploi principal révèle que 20,9 % des travailleurs déclarent y travailler 31 heures ou plus par semaine. Cette exposition est plus importante chez les femmes : 23,6 % contre 18,5 % chez les hommes. (tableau C 4.18).

Contrairement aux contraintes physiques précédemment étudiées, ce sont les travailleurs non manuels qui déclarent le plus grand nombre d'heures passées à l'ordinateur : ils sont 35,2 % à déclarer y travailler 31 heures ou plus. Cette proportion s'élève à 10,4 % chez les travailleurs mixtes et à 4,8 % chez les travailleurs manuels. Ce constat est significatif chez les hommes et chez les femmes (tableau C 4.25).

La proportion de répondants qui déclarent travailler à l'ordinateur 31 heures ou plus par semaine à leur emploi principal est particulièrement faible chez les travailleurs de 15 à 24 ans (9,5 %), plus importante chez les travailleurs âgés de 25 à 44 ans (25,5 %) et chez ceux qui sont âgés de 45 à 54 ans (21,7 %), puis plus faible chez les travailleurs de 55 ans ou plus (12,5 %). Ce constat est semblable chez les hommes et chez les femmes (tableau C 4.22). La faible exposition des jeunes pourrait s'expliquer en partie par le fait que la proportion de travailleurs de 15 à 24 ans à temps partiel est importante.

Les catégories professionnelles qui présentent les prévalences les plus élevées sont le personnel de bureau et les professionnels, chez les hommes (respectivement 41,5 % et 40,3 %) et chez les femmes (respectivement 45,3 % et 30,1 %) (tableau C 4.22).

Une très forte proportion de travailleuses et travailleurs du secteur du soutien à la production sont exposés au travail prolongé à l'ordinateur (41,6 % des hommes, 45,9 % des femmes). Les travailleuses des services gouvernementaux et parapublics y sont également fortement exposées (42,1 %) (tableau C 4.22).

4.3.3 Résultats concernant l'exposition au bruit et aux solvants

Bruit

Selon cette étude, on estime que près de 359 000 travailleurs travaillent souvent ou tout le temps dans un bruit si intense qu'il est difficile de tenir une conversation à quelques pieds ou à un mètre

de distance, même en criant. Avec des prévalences atteignant 13,9 %, les hommes visés par l'enquête sont statistiquement plus nombreux, en proportion, que les femmes (5,7 %) à être exposés au bruit (tableau C 4.18).

Les travailleurs manuels sont en proportion plus nombreux à être exposés au bruit (22,1 %) que les travailleurs de profession mixte (9,1 %), ces derniers étant plus exposés que les travailleurs non manuels (3,9 %). Ces différences sont observées chez les hommes (24,2 % vs 13,4 % vs 4,8 %) et chez les femmes (15,6 % vs 5,8 % vs 3,1 %) et sont statistiquement significatives. (tableau C 4.25).

Chez les hommes, l'exposition au bruit en milieu de travail semble diminuer avec l'âge, bien que les différences observées ne soient pas significatives (16,1 % des hommes de 15 à 24 ans, 14,8 % chez les 25 à 44 ans, 13,4 % chez les 45 à 54 ans et 10,5 % chez ceux qui sont âgés de 55 ans ou plus). Aucune tendance selon l'âge n'est observée chez les femmes (tableau C 4.23).

Chez les hommes, les ouvriers qualifiés (28,8 %) et le personnel et les ouvriers non qualifiés et les manœuvres (19,4 %) sont les plus exposés au bruit. Chez les femmes, seuls le personnel et les ouvrières non qualifiées et les manœuvres ont des prévalences statistiquement plus élevées (11,4 %) (tableau C 4.23).

Chez les hommes, la proportion des salariés syndiqués non cadres (20,2 %) exposée au bruit est statistiquement plus importante que dans les autres types d'emploi. Chez les femmes, ce constat n'est pas observé (tableau C 4.23).

Les secteurs d'activité économique qui ont les prévalences les plus élevées d'exposition au bruit sont le regroupement des secteurs manufacturiers et de services de réparation et d'entretien (27,3 % des hommes, 17,5 % des femmes) et celui des secteurs primaires, de l'utilité publique et de la construction (19,5 % des hommes, 11,7 % des femmes, bien que non significatif chez ces dernières) (tableau C 4.23).

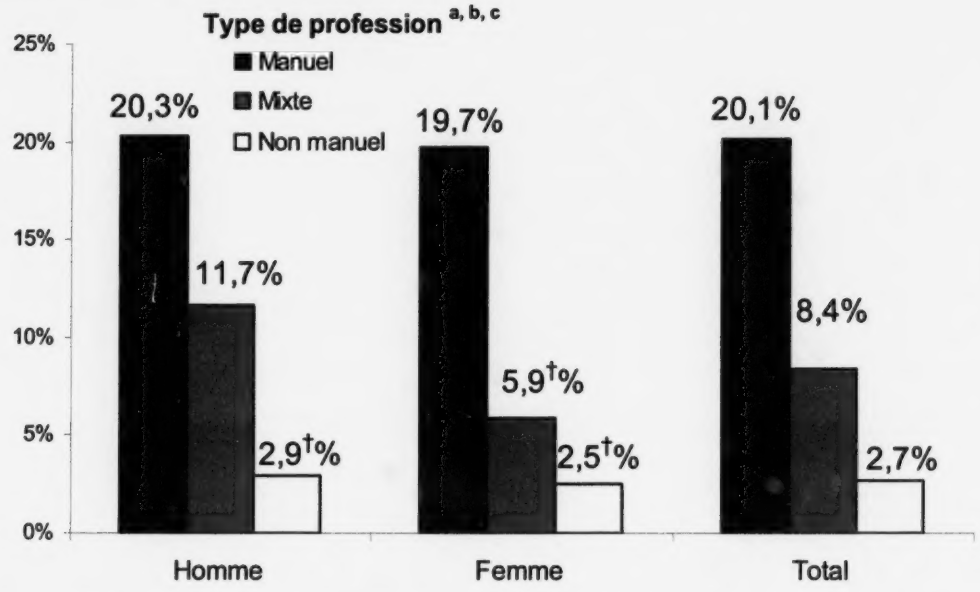
La prévalence de l'exposition au bruit varie selon le niveau de scolarité complété : 16,2 % des travailleurs ayant un niveau primaire ou moins y sont exposés, contre 13,7 % des travailleurs ayant un secondaire, 9,0 % de ceux qui détiennent un niveau collégial et 4,0 % des universitaires (tableau non présenté).

Solvants

On estime que près de 312 000 travailleurs (8,8 %) sont exposés souvent ou tout le temps à des vapeurs de solvants, tels que dégraisseurs, peintures à l'huile, vernis, colles, Varsol, térébenthine, etc. dans le cadre de leur emploi principal, soit 11,2 % des hommes et 6,0 % des travailleuses (tableau C 4.18).

Un travailleur manuel sur cinq est exposé souvent ou tout le temps aux vapeurs de solvants dans son emploi principal (figure 4.9).

Figure 4.9 : Prévalence des expositions aux vapeurs de solvants, souvent ou tout le temps, selon le type de profession, chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008



a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

La prévalence de l'exposition aux solvants est plus élevée chez les jeunes travailleurs et diminue avec l'âge. Ainsi, 11,0 % des travailleurs de 15 à 24 ans sont exposés à des vapeurs de solvants, 9,0 % des travailleurs de 25 à 44 ans, 8,5 % des travailleurs de 45 à 54 ans et 6,5 % des travailleurs de 55 ans ou plus (tableau C4.24). Seules les différences observées entre les 15 à 24 ans et les 55 ans ou plus sont statistiquement significatives. Les hommes et les femmes suivent la même tendance. Cependant, et probablement à cause du faible effectif de femmes exposées aux solvants, l'écart selon l'âge n'est pas significatif chez les travailleuses.

Les catégories professionnelles chez qui les prévalences d'exposition aux solvants sont statistiquement plus élevées sont, aussi bien chez les hommes que chez les femmes, les ouvriers qualifiés (28,9 % des hommes et 15,7 % des femmes) et le personnel et les ouvriers non qualifiés et les manœuvres (14,2 % des hommes 12,2 % des femmes).

Les travailleuses (14,6 %) et travailleurs (21,7 %) du regroupement des secteurs manufacturiers et de services de réparation et d'entretien sont en proportion plus nombreux à être exposés à des vapeurs de solvants. Avec une proportion de 14,3 %, les travailleurs du regroupement des secteurs des industries primaires, d'utilité publique et de la construction connaissent également des expositions importantes.

Selon le type de contrat de travail, les hommes et les femmes semblent avoir des profils différents : chez les hommes, ce sont les salariés syndiqués (non cadres) (15,2 %) qui sont les plus exposés à des vapeurs de solvants, alors que chez les femmes, ce sont les travailleuses autonomes (11,1 %) (tableau C 4.24).

Les travailleuses et travailleurs moins scolarisés sont proportionnellement plus nombreux à être exposés à des vapeurs de solvants : les travailleurs ayant un niveau primaire ou moins (14,2 %) et un niveau secondaire (13,1 %) sont statistiquement plus nombreux à l'être que les travailleurs qui possèdent un diplôme collégial (7,5 %) ou universitaire (2,4 %) (tableau non présenté).

4.3.4 Exposition à des combinaisons de contraintes physiques et psychosociales

Au total, près d'un quart (22,3 %) des travailleurs visés par l'EQCOTESST est exposé à une combinaison d'au moins quatre contraintes physiques et d'une contrainte psychosociale (tableau 4.7). Cette proportion s'élève à presque la moitié (45,8 %) des travailleuses et des travailleurs manuels (tableau 4.8). Ainsi, presque tous les travailleurs exposés à quatre contraintes physiques ou plus sont aussi exposés à au moins une contrainte psychosociale.

Tableau 4.7 : Prévalence d'exposition à une combinaison d'au moins 4 contraintes physiques et d'une contrainte psychosociale du travail, chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
		%	
Exposition à au moins 4 contraintes physiques de l'indice général de cumul de contraintes physiques du travail	**28,3**	**18,3**	**23,6**
Exposition à au moins 4 contraintes physiques de l'Indice général de cumul ET à une/un :			
« Faible » soutien social au travail [S, 1]	16,4	9,9	13,3
« Faible » latitude décisionnelle [S]	15,3	11,4	13,5
Faible reconnaissance [S]	14,1	10,5	12,4
Travail émotionnellement exigeant	12,6	11,4	12,1
Demande psychologique du travail « élevée » [S]	11,7	9,5	10,7
Déséquilibre effort - reconnaissance	9,1	7,2	8,2
Tension au travail (Job strain)	6,8	6,2	6,5
Tension et faible soutien au travail (Iso-strain) [1]	4,9	4,8	4,8
Situation de tension avec le public	5,7	5,7	5,7
Harcèlement psychologique	4,7	4,7	4,7
Exposition à au moins 4 contraintes physiques et à au moins une contrainte psychosociale [S]	**26,3**	**17,7**	**22,3**

s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
1 S'applique seulement aux travailleurs qui ont au moins un supérieur et un collègue.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

On note que 30,0 % des travailleurs manuels sont exposés à un cumul de contraintes physiques et à une faible latitude décisionnelle ; 13,2 % des travailleurs manuels sont exposés à la combinaison d'un cumul de contraintes physiques et de tension au travail (*job strain*) et 10,4 % sont exposés à la combinaison d'un cumul de contraintes physiques et de tension et faible soutien au travail (*iso-strain*).

Tableau 4.8 : Prévalence d'exposition à la combinaison d'au moins 4 contraintes physiques et d'une contrainte psychosociale du travail, chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs* manuels, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
		%	
Exposition à au moins 4 contraintes physiques de l'Indice général du cumul de contraintes physiques du travail	**52,1**	**38,8**	**48,8**
Exposition à au moins 4 contraintes physiques ET une/un :			
« Faible » soutien social au travail [1]	31,8	29,1	31,1
« Faible » latitude décisionnelle	30,7	28,0	30,0
Faible reconnaissance	25,7	27,0	26,0
Travail émotionnellement exigeant	21,0	21,7	21,2
Demande psychologique du travail « élevée »	19,9	20,6	20,1
Déséquilibre effort - reconnaissance	15,7	19,5	16,7
Tension au travail (Job strain)	12,5	15,4	13,2
Tension et faible soutien au travail (Iso-strain) [s, 1]	9,2	14,1†	10,4
Situation de tension avec le public	8,6	8,6†	8,6
Harcèlement psychologique	8,2	10,9†	8,8
Exposition à au moins 4 contraintes physiques et à au moins une contrainte psychosociale [s]	**48,2**	**38,5**	**45,8**

s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
1 S'applique seulement aux travailleurs qui ont au moins un supérieur et un collègue.
† Coefficient de variation de 15% à 25 % ; interpréter avec prudence.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

4.3.5 Comparaison des résultats avec les données de l'Enquête sociale et de santé de 1998 (ESS 98)

4.3.5.1 Comparaison des résultats sur l'environnement organisationnel

Rappelons que pour cette section, les indicateurs de l'environnement organisationnel ont été construits sur la base des questions présentes dans les deux enquêtes. C'est pourquoi nous parlons d'indicateurs rajustés (voir la section Aspects méthodologiques).

Bien qu'il soit difficile de conclure, principalement en raison de contraintes méthodologiques, par exemple des méthodes de collecte différentes, on peut dire globalement que les prévalences

d'exposition obtenues avec l'EQCOTESST sont plus faibles que celles de 1998 (tableau 4.9). En étudiant les intervalles de confiance, on constate que ces différences sont statistiquement significatives à un seuil inférieur ou égal à 5 %. Cependant, il semble se dessiner une légère détérioration chez les hommes de 55 ans ou plus en ce qui concerne la faible latitude décisionnelle rajustée et chez les travailleuses de 15 à 24 ans dans le cas de la faible autorité décisionnelle rajustée. De plus, en étudiant distinctement les items qui composent l'indice de la demande psychologique et de latitude décisionnelle, on note que la proportion de travailleurs qui déclarent avoir un emploi exigeant de travailler fort est passée de 64 % à 72 % de 1998 à 2007-2008 (tableau non présenté).

Tableau 4.9 : Comparaison des prévalences d'expositions aux contraintes organisationnelles et intervalles de confiance à 95 % entre l'Enquête sociale et de santé 1998 et l'EQCOTESST selon le sexe, chez les travailleurs québécois*.

	ESS98		EQCOTESST 2007 - 2008	
	%	IC	%	IC
Demande psychologique (ajustée) élevée				
Homme	49,8	48,0 - 51,6	40,3	38,1 - 42,5
Femme	48,0	46,0 - 49,9	43,9	41,5 - 46,2
Total	49,0	47,7 - 50,4	42,0	40,4 - 43,6
Faible latitude décisionnelle (ajustée)				
Homme	43,5	41,8 - 45,3	40,4	38,2 - 42,6
Femme	55,4	53,4 - 57,3	47,9	45,5 - 50,2
Total	48,6	47,3 - 49,9	43,9	42,3 - 45,5
Faible autorité décisionnelle (ajustée)				
Homme	33,3	31,6 - 34,9	28	26,0 - 30,1
Femme	43,7	41,8 - 45,7	35,8	33,5 - 38,1
Total	37,8	36,5 - 39,0	31,7	30,1 - 33,2
Faible autonomie de compétence (ajustée)				
Homme	41,3	39,6 - 43,1	38,5	36,4 - 40,7
Femme	48,4	46,5 - 50,4	45	42,6 - 47,3
Total	44,4	43,1 - 45,7	41,6	39,9 - 43,2

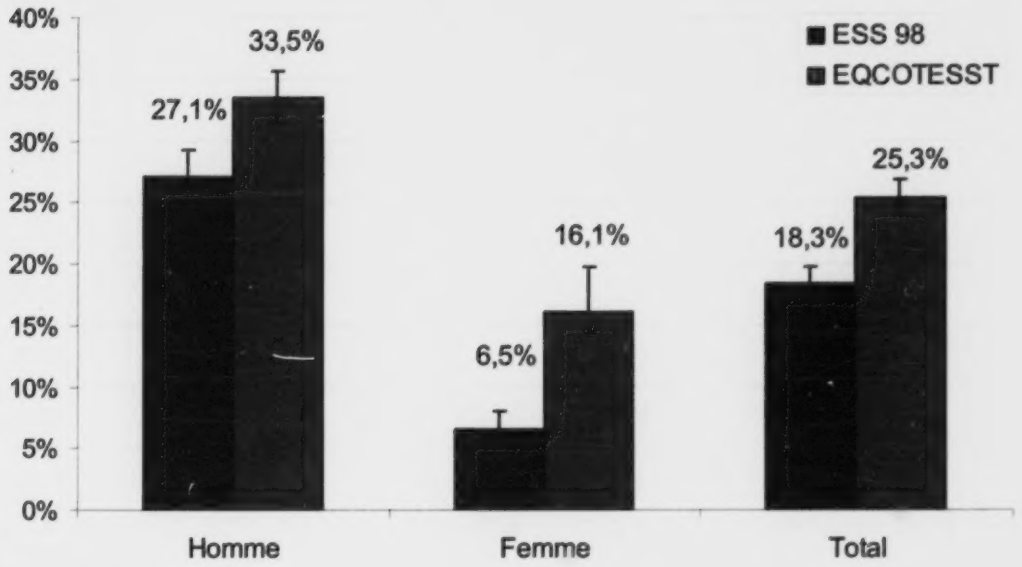
IC Intervalles de confiance à 95 %.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec.

4.3.5.2 Comparaison des résultats concernant les contraintes physiques, le bruit et les solvants

On note qu'en 2007-2008, les travailleurs, hommes ou femmes, obtiennent une prévalence d'exposition plus élevée qu'en 1998 aux efforts en utilisant des outils et des équipements (figure 4.10). Une comparaison entre les résultats de l'*Enquête sociale et de santé de 1998* et l'EQCOTESST de 2007-2008 des prévalences d'expositions aux vibrations provenant d'outils à main, au bruit et aux solvants, selon l'âge et le sexe, montre très peu de différences. Il est difficile d'interpréter les données concernant les gestes répétitifs, les vibrations du corps entier ou encore

la manutention, car la formulation de la question posée dans l'EQCOTESST est différente de celle de l'ESS 98 et il est fort probable que les répondants l'aient interprétée différemment (voir le tableau C 4.26, qui présente la formulation des questions).

Figure 4.10 : Comparaison des prévalences d'exposition aux efforts en utilisant des outils et des équipements entre l'*Enquête sociale et de santé de 1998* et l'EQCOTESST selon le sexe, chez les travailleurs québécois*



I Intervalles de confiance à 95 %.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec.

4.4 Discussion

4.4.1 Faits saillants

Notre étude montre qu'au Québec, un travailleur sur quatre est soumis à un cumul de deux contraintes organisationnelles reconnues pathogènes. Près d'un quart de l'ensemble des travailleurs et près de la moitié des travailleurs manuels sont exposés à au moins quatre contraintes physiques et à au moins une contrainte psychosociale. Ces combinaisons peuvent être particulièrement néfastes pour la santé, comme nous le verrons dans les chapitres subséquents.

Notre étude a permis également d'identifier des groupes plus à risque au regard de certaines contraintes organisationnelles du travail. Il s'agit en particulier des femmes, qui sont davantage exposées que les travailleurs masculins à l'ensemble des contraintes organisationnelles mesurées dans cette étude, à l'exception du soutien social au travail. Des sous-groupes de travailleurs sont pour leur part particulièrement exposés à certaines contraintes psychosociales, tels que les travailleurs manuels, les ouvriers qualifiés et non qualifiés et, dans certains cas, le personnel de bureau.

En ce qui concerne spécifiquement la faible reconnaissance et le faible soutien social au travail, il importe de noter que ce sont les travailleurs plus âgés qui y sont les plus exposés. Enfin, il faut signaler l'importance de plusieurs des contraintes organisationnelles mesurées chez les travailleurs du secteur public et parapublic et, en particulier, dans le secteur des services de santé, de l'assistance sociale et de l'enseignement.

Les groupes de travailleurs les plus fortement exposés à un cumul de quatre contraintes physiques du travail ou plus incluent :

- les travailleuses et travailleurs manuels
- les ouvrières et ouvriers qualifiés et non qualifiés
- les jeunes hommes (15 à 24 ans), particulièrement les jeunes hommes de professions manuelles
- les travailleurs des industries primaires, de la construction, des industries manufacturières, de la réparation et de l'entretien, et ceux du secteur de santé et de l'assistance sociale, ainsi que les travailleuses des secteurs de l'hébergement et de la restauration et du secteur de la santé et de l'assistance sociale
- les travailleuses et travailleurs de ménages à faible revenu
- les travailleuses et travailleurs ayant un faible niveau de scolarité
- les travailleurs ayant un statut d'emploi précaire (insécurité d'emploi, emploi temporaire, temps partiel, travail saisonnier).

La prévalence de l'exposition aux contraintes physiques du travail diminue avec l'âge chez les hommes ; chez les femmes, une telle diminution n'est pas observée, à l'exception des gestes répétitifs et du travail debout sans possibilité de s'asseoir.

4.4.2 Les sous-groupes particulièrement exposés aux contraintes physiques et organisationnelles du travail

Certains groupes sont particulièrement exposés à une majorité des contraintes organisationnelles étudiées. Citons, par exemple, les femmes qui travaillent dans les secteurs des soins de santé et de l'assistance sociale, dans le secteur de l'enseignement et les femmes ouvrières qualifiées et non qualifiées.

En général, à l'exception des gestes répétitifs, du travail prolongé à l'ordinateur et de la posture assise, les hommes sont davantage exposés que les femmes aux contraintes physiques mesurées. Néanmoins, certaines catégories de travailleuses font face à des expositions à un cumul de contraintes physiques importantes. Citons, par exemple, les femmes ouvrières qualifiées et non qualifiées et les femmes qui travaillent dans le regroupement des secteurs de l'hébergement, de la restauration et des services personnels et aux organisations.

Près d'un travailleur manuel sur deux est exposé à au moins quatre contraintes physiques du travail, soit 52 % des hommes et 39 % des femmes. En étudiant distinctement chacune des contraintes physiques étudiées, on constate que les travailleuses et travailleurs de professions manuelles ont également les prévalences les plus importantes. Ce constat est le même en ce qui concerne les expositions au bruit et aux solvants. Certaines contraintes physiques concernent

aussi les travailleuses de professions mixtes. Mentionnons que ces dernières sont autant exposées que les travailleuses manuelles au travail les mains au-dessus des épaules, au travail le dos penché, de côté ou en torsion et aux gestes de précision. Notons qu'une proportion importante de professions mixtes se compose des professionnels de la santé et des éducateurs de la petite enfance (analyses complémentaires non présentées).

Parmi les employés salariés (excluant les autonomes), les hommes ayant un statut d'emploi plus précaire (ex. : emploi temporaire, à temps partiel ou saisonnier), sont également plus exposés à un nombre important de contraintes physiques, alors que chez les femmes, on ne détecte pas cette différence. Il est possible que ce résultat s'explique par le fait que certaines des contraintes physiques auxquelles les femmes sont plus spécifiquement exposées ne sont pas évaluées par le questionnaire utilisé pour la présente enquête (ex. : postures statiques). L'Indice général du cumul de contraintes physiques mesure le nombre de contraintes et il est possible que les femmes ayant un statut d'emploi plus précaire soient exposées à des contraintes physiques importantes, mais que le nombre de ces contraintes soit plus faible que chez les hommes.

Une forte proportion de travailleurs manuels fait face à la fois à des contraintes physiques et à des contraintes organisationnelles : près d'un sur trois fait face, d'une part, à une faible latitude décisionnelle et, d'autre part, à au moins quatre contraintes physiques ou encore, à un faible soutien social au travail et à au moins quatre contraintes physiques ; près d'un sur quatre d'entre eux fait face, d'une part, à une faible reconnaissance et, d'autre part, à au moins quatre contraintes physiques.

Si les travailleurs autonomes sont généralement protégés des contraintes psychosociales au travail (à l'exception du travail émotionnellement exigeant et de la reconnaissance), ils sont particulièrement exposés aux contraintes physiques. Ce constat est particulièrement vrai chez les femmes : 27 % des travailleuses autonomes sont exposées à un cumul de quatre contraintes ou plus, contre 17 % chez les salariées. Remarquons que les salariés non cadres syndiqués sont exposés à au moins quatre contraintes physiques dans une proportion supérieure à ceux qui ne sont pas syndiqués. On peut ici avancer l'hypothèse que le taux de syndicalisation est plus élevé dans les milieux où les contraintes physiques sont les plus fréquentes.

Les travailleurs exposés aux contraintes physiques sont nombreux à être aussi exposés aux contraintes organisationnelles, alors qu'une forte proportion d'entre eux vit également de l'insécurité d'emploi. Par exemple, parmi les travailleurs qui sont dans une situation d'insécurité d'emploi, 22 % sont exposés à quatre contraintes physiques du travail ou plus et à un manque de reconnaissance (25 % des hommes et 18 % des femmes). Cette proportion est de 7 % chez les travailleurs qui ne vivent pas d'insécurité d'emploi (8 % des hommes et 7 % des femmes). Ce constat est vrai pour chacune des combinaisons de quatre contraintes physiques ou plus et au moins une contrainte psychosociale.

De la même manière, les travailleurs qui cumulent des expositions à des contraintes physiques et qui font face à une faible latitude décisionnelle sont statistiquement plus nombreux à être en précarité contractuelle (18 % vs 13 %) ; à temps partiel (19 % vs 13 %) ; en emploi temporaire (18 % vs 13 %) ; en emploi saisonnier (24 % vs 13 %).

4.4.3 Comparaison des résultats avec d'autres études

Les résultats des analyses sont, dans l'ensemble, conformes à ce qu'on connaît de la prévalence des contraintes organisationnelles dans les pays occidentaux, telles qu'identifiées par les modèles de Karasek et de Siegrist. Ainsi, au regard de ce qui est le plus dommageable pour la santé, soit la combinaison de ces facteurs, l'enquête SUMER, réalisée en France en 2003, a montré que la prévalence de la tension au travail, soit une forte demande et une faible latitude décisionnelle, se situe à 23 %, soit 20 % chez les hommes et 28 % chez les femmes (Guignon et al., 2008). Dans une étude menée en Belgique auprès de 25 grandes entreprises à la fin des années 1990, la prévalence de la tension au travail avait alors été évaluée à 17 % (De Bacquer, 2005). De plus, en se référant aux résultats de l'*Enquête sociale et de santé* réalisée au Québec en 1998, on constate que la tension au travail était alors à 22,5 %. Rappelons que dans l'EQCOTESST, nous estimons que la tension au travail touche un peu plus de 17 % des travailleurs.

Les résultats concernant le déséquilibre entre effort et reconnaissance sont également comparables à ce que plusieurs autres études menées dans différents pays ont montré, situant cette contrainte entre 19 % et 48 %, selon les populations étudiées (Peter et Siegrist, 1997 ; Bosma et al., 1998 ; Peter et al., 1998 et 2002 ; Kuper et al., 2002 ; Kivimaki et al., 2002 ; Steptoe et al., 2004 ; Kobayashi et al., 2005 ; Wege et al., 2008) ; rappelons que dans l'EQCOTESST, la prévalence obtenue atteint près de 25 %. En ce qui a trait au fait de vivre des situations de tension avec le public, ce point se serait amélioré au Québec de 1998 à 2008, passant de 28 % à 21 % (Arcand et al., 2001).

Les faits saillants de la présente étude sur l'exposition aux contraintes physiques sont généralement en accord avec ceux de l'*Enquête européenne sur les conditions de travail* de 2005 (Parent-Thirion et al., 2007). Tout comme dans cette étude européenne, la contrainte physique que les travailleurs rapportent plus souvent est le travail répétitif (55 % des travailleurs québécois, 62 % des travailleurs européens). De plus, les jeunes hommes rapportent une exposition plus importante aux contraintes physiques, laquelle diminue avec l'âge, alors que le niveau d'exposition demeure stable dans les groupes d'âge chez les femmes.

Comme en Europe (Parent-Thirion et al., 2007), les jeunes travailleurs et travailleuses québécois sont plus exposés à la posture debout prolongée que leurs aînés. Cette posture demeure une condition de travail très commune, malgré l'existence d'un règlement visant à la minimiser ; en 2003, en France, 30 % des hommes et 24 % des femmes travaillaient en posture debout pendant plus de 20 heures par semaine (Guignon, 2008). La prévalence de cette posture en Europe est comparable à ce qui a été observé au Québec en 1998 (Tissot et al. 2005).

Au regard des comparaisons entre les données de l'*Enquête sociale et de santé* menée au Québec en 1998 (ESS 98) et de l'EQCOTESST, il est difficile d'interpréter l'évolution favorable de certaines composantes de la latitude décisionnelle et de la demande psychologique depuis 1998, car l'analyse plus spécifique de certains sous-groupes ou de certains items nous indique une détérioration. Ce constat va dans le sens des résultats des analyses réalisées, avec des méthodes différentes, sur les données des enquêtes nationales de santé au Canada, où l'on a noté que de 1994 à 2006, les travailleurs canadiens n'avaient pas vu leurs demandes psychologiques ni leur latitude décisionnelle augmenter de façon significative (Ibrahim et al., 2009). Par ailleurs, le rapport de la demande psychologique avec la latitude décisionnelle (*job strain ratio*) s'est

amélioré de façon significative durant cette période. Par contre, lorsque nous comparons la *situation aux données issues des enquêtes quinquennales sur les conditions de travail* en Europe, au cours des 15 dernières années (*Eurofound 2006*), on note une augmentation de l'ordre de 20 % de l'intensification du travail, caractérisée par le fait d'avoir à travailler très vite ou à respecter des échéanciers très serrés pour au moins un quart de son temps de travail. D'autre part, l'autonomie décisionnelle est demeurée relativement stable à des niveaux assez élevés, environ les deux tiers des travailleurs se disant capables de choisir ou de modifier l'ordre de leurs tâches ou encore, la vitesse ou leurs méthodes de travail. Il convient de rappeler que les différences observées entre l'EQCOTESST et l'ESS98 peuvent également être attribuables aux différentes méthodes d'administration des questionnaires et au contexte des enquêtes (voir section 4.2.5). Enfin, la comparaison entre les deux enquêtes ne tient pas compte des variations dans la composition de la main-d'œuvre par secteurs au cours des 10 dernières années, de sorte que nos résultats peuvent refléter un changement dans la distribution de la main-d'œuvre par secteur plutôt que des changements globaux dans l'organisation du travail au Québec.

4.4.4 Portée et limites des résultats

Les mesures utilisées visent particulièrement les expositions aux contraintes physiques auxquelles les travailleurs masculins font face. Il n'existe pas de questions valides pour mesurer plusieurs de celles qui sont plus pertinentes aux travailleuses (ex. : posture statique, position du cou, etc.), ce qui constituerait une limite importante de la caractérisation de l'exposition associée au travail des femmes dans la présente enquête.

Il est aussi important de noter que les mesures de contraintes physiques utilisées ne tiennent pas compte de l'intensité et ne permettent pas de spécifier la durée ou la fréquence absolue des expositions ; elles permettent d'appréhender la fréquence relative de celles-ci, mais pas les autres dimensions. Par exemple, aucune information n'est disponible sur la rapidité des gestes répétitifs ou encore, sur la force des efforts fournis. Toutefois, il est difficile de quantifier l'intensité, la durée et la fréquence absolue des contraintes physiques du travail au moyen d'un questionnaire (Stock et al., 2005 ; Errico et al., 2007 ; Descatha et al., 2009).

En ce qui a trait à l'importance des situations de travail particulièrement exigeantes, nous n'avons pas de données de comparaison pour le Québec ou le Canada. Quant au travail émotionnellement exigeant, il est difficile de préciser exactement le sens que les répondants ont donné à cette expression. En principe, le travail émotionnellement exigeant réfère au processus de contrôle des émotions pour atteindre les buts de l'organisation (Granley, 2000 ; Hochschild, 1983). Il peut s'agir d'un travail en relation d'aide qui implique un contact avec la souffrance ou la mort ou encore, d'un travail de relation avec une clientèle à laquelle on doit sourire, ce qui peut impliquer de la dissonance émotionnelle ou l'obligation de dissimuler ses émotions. Par ailleurs, il existe des liens entre le fait de vivre des tensions avec le public et celui d'avoir un travail émotionnellement exigeant. En effet, 75 % des personnes vivant des tensions disent que leur travail est émotionnellement exigeant et 32 % des travailleurs qui ont un travail émotionnellement exigeant disent vivre des situations de tension avec le public.

L'échantillon de l'EQCOTESST est trop faible pour identifier les secteurs et sous-secteurs les plus à risque ; l'obligation de regrouper des secteurs limite donc l'étude des sous-groupes

exposés à diverses contraintes du travail. Un échantillon plus large dans des enquêtes futures aidera à mieux identifier les sous-groupes à cibler pour différentes interventions de prévention.

Enfin, il convient de mentionner que notre choix d'analyse des résultats vise à mieux cibler les populations ou conditions de travail à risques sans nécessairement toujours tenir compte du nombre de personnes concernées.

Malgré les limites mentionnées, l'EQCOTESST est la première enquête menée sur un aussi grand nombre de conditions de travail et sur la santé des travailleurs. Les enquêtes sur ces contraintes physiques et organisationnelles sont particulièrement rares au Québec et au Canada. Cette étude sera donc une référence pour suivre l'évolution dans le temps des expositions aux contraintes organisationnelles et physiques du travail.

Certaines constructions méthodologiques de l'EQCOTESST constituent une nouveauté et ces avenues de recherche mériteraient d'être davantage exploitées. Par exemple, il apparaît avantageux d'étudier l'exposition aux contraintes physiques du travail sous la forme d'un cumul d'exposition car il est reconnu que la combinaison de plusieurs de ces contraintes peut augmenter le risque de TMS (NRC, 2001 ; Armstrong, 1993). De la même manière, il nous apparaît important de privilégier l'étude de cumuls de contraintes organisationnelles, tels que l'exposition à un travail émotionnellement exigeant et une faible latitude décisionnelle, ou encore l'exposition à des situations de tensions avec le public et une demande psychologique élevée. Finalement, afin de tenir compte de la contribution des facteurs organisationnels et biomécaniques à l'apparition de TMS (Fawcett, 2005 ; NRC, 2001 ; Bongers et al., 2006 ; Bernard et al., 1997 ; Moon et Sauter, 1996), l'étude d'une combinaison de contraintes organisationnelles et physiques est une piste de recherche intéressante.

Les résultats obtenus nous amènent à indiquer les pistes d'action et de recherche qui suivent.

4.4.5 Pistes d'action

Les contraintes du travail visées par l'étude sont des caractéristiques précises, identifiables et modifiables. Plusieurs études récentes démontrent qu'il est possible de diminuer ces contraintes par des interventions appropriées (Bourbonnais et al., 2006 ; Brun et al., 2007 ; Bond et al., 2006 ; NRC, 2001 ; Cole et al., 2005 ; Denis et al., 2008 ; EASHW, 2008 ; Franck et Cullen, 2006 ; Karsh et al., 2001 ; Karsh, 2006 ; Silverstein et al., 2004 ; Van Eerd et al., 2008). Dans ce contexte, il est nécessaire que le Québec rende également prioritaire l'application des mécanismes de prévention prévus par la Loi sur la santé et la sécurité au travail dans les secteurs où l'on a pu démontrer une prévalence élevée de risques organisationnels ou physiques, soit ceux de la santé et de l'assistance sociale, de l'enseignement, de la réparation et de l'entretien, ainsi que de l'hébergement et de la restauration, tout en persévérant à cet égard dans les secteurs où l'exposition aux contraintes physiques persiste.

Par ailleurs, plusieurs dispositions légales obligent les organisations à réduire ou éliminer plusieurs des contraintes physiques et organisationnelles auxquelles une proportion importante des travailleurs est exposée. Le devoir général de prévention prévu par l'article 51 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail incombe à tous les employeurs québécois régis par cette législation.

Cet article leur impose notamment de prendre des mesures pour « s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur ». Les inspecteurs de la CSST se basent, à l'occasion, sur cet article pour exiger l'assainissement du milieu lorsque les travailleurs sont exposés à des risques psychosociaux élevés ou à des contraintes physiques associés aux TMS (Vézina, 2008 ; Lippel et al., 2010 ; Lippel et Carron, 2004). Compte tenu du nombre important de travailleurs exposés à des contraintes organisationnelles élevées, il serait souhaitable que des démarches soient entreprises pour cibler ces risques et pour en assurer la réduction. Pour ce faire, la formation des inspecteurs et des intervenants du réseau de santé publique en santé au travail pourrait être envisagée.

Les contraintes physiques du travail sont visées à la fois par le devoir général de prévention et par des articles précis du Règlement sur la santé et la sécurité du travail. Il y aurait lieu de s'assurer d'établir des stratégies pour réduire l'exposition à ces contraintes et d'assurer la disponibilité de ressources suffisantes pour que les milieux du travail soient inspectés adéquatement. Si l'on prend l'exemple de la position debout prolongée, l'article 170 du Règlement sur la santé et la sécurité du travail stipule ce qui suit : « Des chaises ou des bancs doivent être mis à la disposition des travailleurs lorsque la nature de leur travail le permet. » Néanmoins, cette posture persiste au Québec, et notre étude montre qu'une proportion très importante de travailleurs (32 %) et de travailleuses (41 %) de profession manuelle travaillent debout sans avoir la possibilité de s'asseoir. L'application des règlements est une mesure de prévention à privilégier.

Enfin, nos résultats permettent d'appuyer les démarches des établissements qui désirent être reconnus comme « Entreprise en santé », conformément à la norme élaborée par le Bureau de normalisation du Québec, à l'instigation du groupe GP^{2}S (2007). En effet, les données recueillies par notre enquête permettent d'établir des valeurs de référence auxquelles les entreprises pourront se comparer pour déterminer des cibles prioritaires de réduction des contraintes physiques et psychosociales dans le cadre de programmes de prévention et de pratiques organisationnelles favorables à la santé et au mieux-être de leur personnel.

Plusieurs des pistes d'actions mentionnées ci-dessus sont plus détaillées dans le Chapitre 7 (Troubles musculo-squelettiques) et le Chapitre 9 (Santé mentale).

4.4.6 Pistes de recherche

Afin d'assurer un impact positif des interventions visant la réduction des contraintes organisationnelles et physiques du travail, il est important d'évaluer l'implantation et l'efficacité des interventions. Ces évaluations devront tenir compte des caractéristiques des travailleurs qui peuvent influencer les expositions aux contraintes du travail et le processus d'implantation des interventions, telles que le genre, l'âge, le statut d'immigrant récent, la scolarité, etc., de même que du secteur et de différentes conditions de travail (ex : précarité, travail saisonnier, etc.). Ces recherches doivent aussi nous aider à mieux comprendre la diversité des interventions nécessaires pour contrer adéquatement les inégalités de santé attribuables aux expositions en milieu de travail. Nous sommes conscients depuis longtemps déjà de la forte exposition aux contraintes physiques du travail, et, malgré ces connaissances, ces expositions persistent. Ainsi, il est nécessaire de comprendre les raisons de cette persistance et comment contrer les obstacles à la

réduction durable des expositions. Par exemple, des recherches devraient se faire pour identifier les causes de la persistance de la manutention, des gestes répétitifs, de la posture debout sans possibilité de s'assoir, etc. et pour indiquer des pistes d'intervention pour réduire ces expositions.

La difficulté de mesurer par questionnaire certaines expositions physiques du travail a été mentionnée précédemment. Afin de s'assurer de la validité des données dans des enquêtes futures, il semble nécessaire de mener des études qui permettent d'élaborer et de valider de meilleures questions mesurant diverses contraintes physiques ainsi que de meilleures échelles de réponses qui concordent avec les représentations mentales des travailleurs de leur travail. Il est également important d'élaborer de meilleures mesures de l'intensification du travail et de la marge de manœuvre des travailleurs afin d'établir un équilibre entre les exigences de leur travail et leurs capacités d'y faire face. Il est aussi nécessaire d'évaluer la reproductibilité, la validité et la sensibilité au changement de ces nouvelles mesures.

Il est aussi également important de mener des recherches sur la combinaison de contraintes physiques et organisationnelles et sur leur impact non seulement sur les TMS mais également sur la santé mentale et la santé générale ; il est nécessaire de mieux comprendre les interactions complexes et bidirectionnelles entre les contraintes physiques, les contraintes psychosociales, les TMS et la détresse psychologique ainsi que les mécanismes selon lesquels l'un agit sur l'autre et inversement.

Dans le but d'enrichir la prochaine enquête, la recherche devrait également porter sur les nouvelles contraintes organisationnelles afin d'être davantage en mesure d'en évaluer l'importance et l'évolution chez les travailleurs au Québec. Il s'agit notamment du « techno-stress » lié aux développements technologiques, des processus de changement et de certains autres facteurs, tels la justice organisationnelle, le leadership ou la faible prévisibilité dans le travail, pour lesquels un nombre croissant de publications montrent des liens avec la santé du personnel (Vaananen et al 2008; Nyberg et al 2009).

4.5 Conclusion

Nos résultats appuient la préoccupation d'inclure dans les stratégies et voies d'action prioritaires des stratégies organisationnelles de prévention pour les groupes les plus exposés. C'est ainsi que des interventions visant à favoriser une diminution des contraintes physiques du travail ainsi qu'une demande équilibrée, un meilleur soutien, une plus grande reconnaissance et une participation des travailleurs et des travailleuses à la prise de décisions qui les concernent, de même que l'utilisation et le développement de leurs habiletés et de leurs compétences devraient être priorisées. Des interventions organisationnelles qui réduisent l'exposition à des situations de tension avec le public ou encore le travail émotionnellement exigeant sont également à privilégier.

Des interventions ergonomiques devraient aussi être mises en place pour réduire l'exposition aux contraintes organisationnelles et physiques. Contrairement à certaines croyances, cette problématique d'exposition aux contraintes physiques n'est pas encore résolue, et il est nécessaire de faire reconnaître par notre société l'impact des contraintes physiques du travail sur la santé des travailleurs et l'impact de l'exposition à la combinaison de contraintes physiques et organisationnelles. Cette enquête montre aussi que souvent les personnes les plus exposées aux

contraintes physiques et organisationnelles du travail vivent également d'autres conditions de travail difficiles telles que le travail précaire, l'insécurité d'emploi et un faible revenu. Les interventions en prévention doivent donc en tenir compte.

4.6 Bibliographie

Arcand R., Labrèche F., Stock S., Messing K., Tissot F. (2001). *Travail et santé*, Institut de la statistique du Québec (dir.), *L'Enquête sociale et de santé 1998*, Les Publications du Québec, Sainte-Foy, 525-570.

Armstrong T.J., Buckle P, Fine LJ, Hagberg M, Jonsson B, Kilbom A, Kuorinka IA, Silverstein BA, Sjogaard G, Viikari-Juntura ER. 'A conceptual model for work-related neck and upper-limb musculoskeletal disorders', Scand J Work Environ Health, 1993, Apr. 19(2):73-84.

Belkic, K. Landsbergis P, Schnall P, Baker D, Theorell T, Siegrist J, et al. (2000). "Psychosocial Factors: Review of the Empirical Data among Men", dans Schnall, P.L., Belkic, K., Lansbergis, P., Baker, D. eds., *The Workplace and Cardiovascular Disease. Occupational Medicine: State of the Art Reviews*, Philadelphia: Hanley and Belfus, vol. 15, no 1, p. 24-46.

Bernard, et al.. *Musculoskeletal disorders (MSD) and workplace factors: a critical review of epidemiologic evidence for work-related MSD of the neck, upper extremity and low back.* Cincinnati (OH): National Institute for Occupational Safety and Health, US Department of Health and Human Services ; 1997.

Bond, F. W., Flaxman, P. E. and Loivette, S., 2006. "A business case for the Management Standards for stress", *Research report # 431*, HSE Books, U.K.

Bongers PM, Ijmker S,· van den Heuvel S, Blatter BM (2006). "Epidemiology of work related neck and upper limb problems: Psychosocial and personal risk factors (Part I) and effective interventions from a bio behavioural perspective (Part II)". *J Occup Rehabil* 16:279–302.

Bosma, H., Peter, R., Siegrist, J., & Marmot, M. (1998). "Two alternative job stress models and the risk of coronary heart disease". *Am J Public Health*, 88(1), 68-74.

Bourbonnais R., Brisson, C., Vézina, M. et Moisan, J., 1996. "Job strain and psychological distress in white collar workers", *Scand. J. Work Environ. Health* ; 22: 139-145.

Bourbonnais, R., Comeau, M., Vézina, M., Dion, G., 1998. "Job strain psychological distress, and burnout in nurses", *American Journal of Industrial Medicine*, 34: 18-20.

Bourbonnais R., C. Brisson, A. Vinet, M. VÉZINA, A. Belkacem et M. Gaudet. *Effectiveness of a participative intervention on psychosocial work factors to prevent mental health problems in a hospital setting*. OEM, 2006 ; 63:335-342.

Brisson, C. et al. (1998). "Reliability and construct validity of the psychological demand and decision latitude scales of the Karasek Job Content Questionnaire", *Work & Stress*, vol. 12, no 4, pp 322-336.

Brisson, C. (2000). "Women, work and cardiovascular disease", dans Schnall, P.L., Belkic, K., Lansbergis, P., Baker, D. eds., *The Worplace and Cardiovascular Disease. Occupational Medicine: State of the Art Reviews*, Philadelphia: Hanley and Belfus, vol. 15, no 1, p. 49-68.

Brisson, C. et Larocque, B., 2001. « Validité des indices de demande psychologique et de latitude décisionnelle utilisés dans l'*Enquête nationale sur la santé de la population* (ENSP) de 1994-1995 », *Revue canadienne de santé publique*, 92 (6) : 468-474.

Brun, J.P., Biron, C. et Ivers, H., 2007. « Démarche stratégique de prévention des problèmes de santé mentale au travail », Rapport R-514, www.irsst.qc.ca

Cnockaert J.-C., (2000). « Influence du stress sur les TMS », dans Prévenir les TMS du membre supérieur – de la réflexion à l'action, INRS, Paris, p. 19-22.

Cole D, Rivilis I, Van Eerd D, Cullen K, Irvin E, Kramer D. *Effectiveness of participatory ergonomic interventions: a systematic review*. Toronto (ON): Institute for Work & Health 2005 ; 2:1-10.

DARES, 2006. Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, *Enquête sur la santé et l'itinéraire professionnel. Questionnaire terrain*, v 12 10, p. 66, EA 113-17, ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville, Paris, France.

De Bacquer, D., Pelfrene, E., Clays, E., Mak, R., Moreau, M., de Smet, P., et al. (2005). "Perceived job stress and incidence of coronary events: 3-year follow-up of the Belgian Job Stress Project Cohort", *Am J Epidemiol*, 161(5), 434-441.

Demerouti, E., Bakker, A.B. Nachreiner, F and Schaufeli, W.B., (2001). "The job demands-ressources model of burnout", *Journal of Applied Psychology*, 86(3):499-512.

Denis D, St-Vincent M, Imbeau D, Jetté C, Nastasia I. "Intervention practices in musculoskeletal disorder prevention: A critical literature review", *Applied Ergonomics* 2008 ; 39:1-14.

Derriennic D, Touranchet A, Volkoff S (1992). « Enquête ESTEV : un instrument d'étude des relations entre âge, santé et travail », *Archives des maladies professionnelles*, 53(2) ; 79-89.

Descatha A, Roquelaure Y, Caroly S, Evanoff B, Cyr D, Mariel J, Leclerc A. "Self-administered questionnaire and direct observation by check list: Comparing two methods for physical exposure surveillance in a highly repetitive tasks plant", *Applied Ergonomics* 40(2009)194-198.

Eurofound (2006). "Fifteen years of working conditions in the EU: charting the trends" [http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/85/en/1/ef0685en.pdf], consulté le 20-08-09.

European Agency for Safety and Health at Work (EASHW): Zinta Podniece. *Work-related musculoskeletal disorders: prevention report*, European Agency for Safety and Health at Work, Belgium, 2008, p. 110.

Errico A, Gorea R, Golda JE, Parka JS, Punnett L. "Medium- and long-term reproducibility of self-reported exposure to physical ergonomics factors at work", *Applied Ergonomics* 38 (2007) 167–175.

Fawcett J. (2005). "Integrating "psychosocial" Factors into a Theoretical Model for Work-Related Musculoskeletal Disorders", *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 6 (6) : 531-50.

Frank J, Cullen K. (2006). "Preventing injury, illness and disability at work", *Scand J Work Environ Health*, 32:160-7.

Gervais et al., 2006. Gervais, M. Massicotte, P. et Champoux, D. (2006). *Conditions de travail, de santé et de sécurité des travailleurs du Québec*, Rapport R-449, IRSST, 133 pages.

Godin I, Kittel F, Coppieters Y, Siegrist J. "A prospective study of cumulative job stress in relation to mental health", *BMC Public Health*, 2005 ; 5(1):67.

Gomez MI, Hwang S, Sobotova L, Stark AD. "A Comparison of Self-Reported Hearing Loss and Audiometry in a Cohort of New York Farmers", *J Speech Lang Hear Res*, 2001 ; 44:1201-1208.

GP2S (2007) Groupe de promotion pour la prévention en santé. « Qu'est-ce qu'une entreprise en santé ? »,
[http://www.gp2s.net/index.php?option=com_content&task=view&id=301&Itemid=127].

Granley, A. (2000). "Emotional regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor", *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 95-110.

Guérin F., Laville A., Daniellou F., Duraffourg J., Kerguelen A. (1997) *Comprendre le travail pour le transformer. La pratique de l'ergonomie* (1re édition. 1991), 2e édition, ANACT, 287 pages.

Guignon, N, Niedhammer, I, Sandret, N, 2008. « Les facteurs psychosociaux au travail », *Document pour le médecin du travail*, Institut National de Recherche en Sécurité (INRS), n° 115 : 389-398.

Guignon N. 2008. « Risques professionnels : les femmes sont-elles à l'abri ? », *Dossier femmes et hommes : Regards sur la parité*, Institut national de la statistique et d'études économiques, France.

Hagberg M, Silverstein BA, Wells R, Smith R, Carayon P, Hendrick H, Perusse M, Kuorinka I, Forcier L (eds). 1995. *Work related musculoskeletal disorders (WMSD): a reference book for prevention*, Taylor & Francis, London, UK.

Hochschild, A.R. (1983). *The managed heart*, Berkeley: University of California Press.

Ibrahim, S., Smith, P. and Hogg-Johnson. 2009. "Trajectories of work stressors in a Canadian national sample: 1994-2006", APA-NIOSH conference, Puerto Rico, November 2009.

IJmker S, Leijssen JNM, Blatter BM, van der Beek AJ, van Mechelen W, Bongers PM. "Test–retest reliability and validity of self-reported duration of computer use at work", *Scand J Work Environ Health*, 2008 ; 34(2):113–119.

Institut canadien de la recherche sur la condition physique et le mode de vie (ICRCPMV), 1996. « Les statistiques », *Le dossier de la recherche*, n° de référence 96-05, ISSN 1188-6641.

Institut de la statistique du Québec (ISQ). 2007. *Annuaire québécois des statistiques du travail : Portrait des principaux indicateurs du marché du travail 1998-2006*, vol. 3, n° 1, 279 p.

Institut de la statistique du Québec (ISQ). 2008. *Annuaire québécois des statistiques du travail : Portrait des principaux indicateurs du marché du travail 1999-2007*, vol. 4, n° 1, 279 p.

Johnson, J.V., Hall, E.M., Theorell, T. (1989). "Combined effects of job strain and social isolation on cardiovascular disease morbidity and mortality in a random sample of the Swedish male working population", *Scand. J. Work Environ. Health*, 15:271-279.

Johnson, J.V. (1989). "Collective control: strategies for survival in the workplace", *Intern. J. Health Services*, 19(3):469-480.

Karasek, R. (1985). *Job Content Questionnaire and User's Guide*, Los Angeles: Department of Industrial and System Engineering, University of Southern California, 50 p.

Karasek, R., Theorell, T., 1990. *Health work: stress, productivity and the reconstruction of working life*, New York, Basis Books.

Karasek, R, Brisson, C, Kawakami, N, Houtman, I, Bongers, P, Amick, B. "The Job Content Questionnaire (JCQ): An instrument for internationaly comparative assessments of psychosocial job characteristics", *J Occup Health Psychol*, 1998 ; 3 (4):322-355.

Karsh B. "Theories of work-related musculoskeletal disorders: implications for ergonomic interventions", *Theoretical Issues in Ergonomics Science 2006*, 7(1):71-88.

Karsh B, Moro B, Smith J. "The efficacy of workplace ergonomic interventions to control musculoskeletal disorders: a critical analysis of the peer-reviewed literature", *Theoretical Issues in Ergonomic Science 2001*, 2(1)23-96.

Kivimaki, M., Leino-Arjas, P., Luukkonen, R., Riihimaki, H., Vahtera, J., & Kirjonen, J. (2002). *Work stress and risk of cardiovascular mortality: prospective cohort study of industrial employees*, BMJ, 325(7369), 857-860.

Kobayashi, Y., Hirose, T., Tada, Y., Tsutsumi, A., & Kawakami, N. (2005). "Relationship between two job stress models and coronary risk factors among Japanese part-time female employees of a retail company", *J Occup Health*, 47(3), 201-210.

Kristensen, TS, Hannerz, H, Høgh, A, Borg, V, 2005. "The Copenhagen Psychosocial Questionnaire: a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment", *Scand J Work Environ Health*, 31(6):438-449.

Kuper, H., Singh-Manoux, A., Siegrist, J., & Marmot, M. (2002). "When reciprocity fails: effort-reward imbalance in relation to coronary heart disease and health functioning within the Whitehall II study", *Occup Environ Med*, 59(11), 777-784.

Laperrière E., Messing K., Couture V., Stock S. 2005. "Validation of questions on working posture among those who stand during most of the workday", *International Journal of Industrial Ergonomics*, 35 (2005) 371–378.

Larocque, B., Brisson, C., Blanchette, C. (1998). « Cohérence interne, validité factorielle et validité discriminante de la traduction française des échelles de demande psychologique et de latitude décisionnelle du "Job Content Questionnaire" de Karasek », *Revue d'épidémiologie et de santé publique*, vol. 96, p. 371-381.

Lindström K, Dallner M, Elo A-L, Gamberale F, Knardahl S, Skogstad A, Ørhede E. *Review of psychological and social factors at work and suggestions for the general nordic questionnaire (QPSnordic)*, Nordic Council of Ministers, Copenhagen (1997).

Lippel K , Vézina M, Cox R, (2010). "Protection of workers' mental health in Québec: Do general duty clauses allow labour inspectors to do their job? ", *Safety Sci.*, doi:10.1016/j.ssci.2010.04.011.

Lippel, K., Caron, J. (2004). « L'ergonomie et la réglementation de la prévention des lésions professionnelles en Amérique du Nord », *Relations Industrielles/Industrial Relations*, vol. 59, n° 2, p. 235-272.

Marchand, A, Demers, A, Durand, P. (2005). "Does work really cause distress? The contribution of occupational structure and work organization to the experience of psychological distress", *Social Science and Medicine*, 61, 1:1-14.

Marchand, A., Demers, A., Durand, P. (2006). "Social structures, agent personality and mental health: A longitudinal analysis of the specific role of occupation and of workplace constraints-resources on psychological distress in the Canadian work force", *Human Relations*, 59, 7: 875–901.

Marras, W.S. "State-of-the art research perspectives on musculoskeletal disorder causation and control: the need for an integrated understanding of risk", *Journal of Electromyographys and Kinesiology 2004*, 14(1): 1-5.

Mikkelsen S, Vilstrup I, Lassen CF, Kryger AI, Thomsen JF and Andersen JH. "Validity of questionnaire self-reports on computer, mouse and keyboard usage during a four-week period", *Occupational and Environmental Medicine 2007*, 64:541-547.

Moisan, J., Bourbonnais, R., Brisson, C., Gaudet, M., Vézina, M., Vinet, A., Grégoire, J.P., 1999. "Job strain and psychotropic drug use among white-collar workers", *Work and Stress*, 13 : 289-298.

Moon D, Sauter S. *Beyond biomechanics: psychological aspects of musculoskeletal disorders in office work*, London (UK): Taylor & Francis, 1996.

National Research Council (NRC). Panel on Musculoskeletal Disorders and the Workplace, Commission on Behavioral and Social Sciences and Education. *Musculoskeletal disorders and*

the workplace: low back and upper extremities, Washington DC: National Academy Press, 2001.

Niedhammer, I., Goldberg, M., Leclerc, A., Bugel, I., David, S., 1998. "Psychosocial factors at work and subsequent depressive symptoms in the Gazel cohort", *Scand. J. Work Environ Health*, 24 (3): 197-205.

Nyberg, A, L Alfredsson, T Theorell, H Westerlund, J Vahtera, M Kivimaki, 2009. "Managerial leadership and ischaemic heart disease among employees: the Swedish WOLF study", *Occ Env Med*, 66:51-55.

Paoli, Pascal. *Second European Survey on Working Conditions in the European Union*, Eurofund 2006. [http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/1997/26/en/1/ef9726en.pdf]

Parent-Thirion A., Macías E. F., Hurley J. et Vermeylen G., 2007. *Fourth European Working Conditions Survey*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Peter, R., & Siegrist, J. (1997). "Chronic work stress, sickness absence, and hypertension in middle managers: general or specific sociological explanations? ", *Soc Sci Med*, 45, 1111-1120.

Peter R., Siegrist J., Hallqvist J., Reuterwall C and Theorell T, 2002. "Study two complementary job stress models in the SHEEP infarction: improving risk estimation by combining psychosocial work environment and myocardial", *J Epidemiol Community Health*, 56 ; 294-300.

Peter R., Alfredsson L., Hammar N., Siegrist J., Theorell T., Westerholm P. (1998). "High effort, low reward, and cardiovascular risk factors in employed Swedish men and women: baseline results from the WOLF Study", *Journal of epidemiology Community health*, 52: 540-547.

Punnett L, Wegman D. "Work-related musculoskeletal disorders : the epidemiologic evidence and the debate", *J Electromyography Kinesiology 2004* ; 14:13-23.

Quinlan M., Mayhew C., Bohle P., 2001. "The Global Expansion of Precarious Employment, Work Disorganization, and Consequences for Occupational Health: A Review of Recent Research", *Int J Health Serv*, Vol. 31, No. 2, 335-414.

Rugulies R, Bultmann U, Aust B, Burr H. "Psychosocial Work Environment and Incidence of Severe Depressive Symptoms: Prospective Findings from a 5-Year Follow-up of the Danish Work Environment Cohort Study", *Am J Epidemiol 2006*, May 15 ; 163(10): 877-887.

Sauter SL. Swanson NG. "An ecological model of musculoskeletal disorders in office workers". Dans *Beyond Biomechanics: Psychosocial Aspects of Musculoskeletal Disorders in Office Workers*. 1996 ; Moon, SD., Sauter, SL (ed), Taylor and Francis Publishers, London, England, p. 3-22.

Schenker N, Gentleman JF, "On Judging the Significance of Differences by Examining the Overlap Between Confidence Intervals", *The American Statistician*, August 2001, Vol. 55, No. 3.

Schlaefer K, Schlehofer B, Schüz J. "Validity of self-reported occupational noise exposure", *Eur J Epidemiol*, 2009; 24(8): 469-475.

Siegrist J, 1996. "Adverse health effects of High Effort low-Reward Conditions", *Journal of occupational health psychology*, 1:27–41.

Siegrist, J. (2002). "Reducing social inequalities in health: work-related strategies", *Scandinavian Journal of Public Health*, 30 (Suppl 59), 49-53.

Siegrist, J, 2003. "Effort-reward imbalance questionnaire - data analysis and psychometric information", [http://www.uni-duesseldorf.de/medicalsociology/Psychometric_information_and_d.145.0.html], consulté le 2 mars 2009

Siegrist, J. and Marmot, M., 2004, p. 1465. "Health inequities and the psychosocial environment: two scientific challenges", *Social science and Medicine*, 58 (8):1463-1473).

Silverstein B, Clark R. "Interventions to reduce work-related musculoskeletal disorders", *J Electromyog Kines 2004* ; 14:135-152.

Sparks K. and Cooper C. L. "Occupational differences in the work – strain relationship: towards the use of situation-specific models", *Journal of Occupational and Organisational Psychology 1999* ; 72: 219-229.

Stansfeld, S. A., North, F. M., White, I., et Marmot, M.G., 1995. "Work characteristics and psychiatric disorders in civil servants in London", *J. Epidemiol. Community Health*, 49: 48-53.

Steptoe A, Siegrist J, Kirschbaum C, Marmot M. "Effort-reward imbalance, overcommitment, and measures of cortisol and blood pressure over the working day", *Psychosom Med. 2004* May-Jun ; 66(3):323-9.

Stock SR (1991). "Workplace ergonomic factors and the development of musculoskeletal disorders of the neck and upper limbs: A meta-analysis", *American Journal of Industrial Medicine*, Vol. 19, p. 88.

Stock S, Fernandes R, Delisle A, Vézina N (2005). "Reproducibility and validity of worker's self-reports of physical work demands", *Scand J Work Environ Health 2005* ; 31 (6): 409-437.

Stock S, Vézina N, Seifert AM, Tissot F, Messing K. « Les troubles musculo-squelettiques au Québec, la détresse psychologique et les conditions de travail : relations complexes dans un monde du travail en mutation », *Santé, Société et Solidarité 2006*, 2 : 45-58.

Tissot F, Messing K, Stock S. Standing, sitting and associated working conditions in the Quebec population in 1998. Ergonomics 2005; 48 (3): 249-269

Vaananen A, Koskinen A, Joensuu M, Kivimaki M, Vahtera J, Kouvonen A, et al. "Lack of Predictability at Work and Risk of Acute Myocardial Infarction: An 18-Year Prospective Study

of Industrial Employees", *American Journal of Public Health 2008*, Dec. 98(12): 2264-71.

Van Eerd, D. Cole, D. Irvin, E. Mahood , Q. Keown, K. Theberge, N. Village J, St. Vincent, M. Cullen, K. *Report on process and implementation of participatory ergonomic interventions: stakeholder engagement*, Institute for Work & Health, Toronto, 2008.

Vézina, N., Stock, S, 1998. « Problèmes musculo-squelettiques et organisation modulaire du travail dans une usine de fabrication de bottes ; phase 1 », Résumé du rapport de recherche. Montréal, IRSST, 27 pages : www.irsst.qc.ca.

Vézina N. « La pratique de l'ergonomie face aux TMS : ouverture à l'interdisciplinarité », "Ergonomic practice and musculoskeletal disorders (MSDS): openness to interdisciplinarity", Keynote Presentation. *Proceedings of the 36th Conference for the French Language Society for Ergonomics and the 32nd Conference of the Association of Canadian Ergonomists*, Montréal, 2001, p. 44-60 (version française) et p. 39-54 (English). 2001.

Vézina, M., 2008 « Les dimensions pathogènes de l'organisation du travail : au-delà des chiffres et du questionnaire », *Archives des maladies professionnelles et de l'environnement* ; 69 : 189-194.

Viikari-Juntura E, Silverstein BA. 1999. "Role of physical load factors in carpal tunnel syndrome", *Scan J Work Environ Health 25*: 163-85.

Wege, N., Dragano, N., Erbel, R., Jockel, K. H., Moebus, S., Stang, A., et al. (2008). "When does work stress hurt? Testing the interaction with socioeconomic position in the Heinz Nixdorf Recall Study", *J Epidemiol Community Health*, 62(4), 338-341.

Ylipaavalniemi J, Kivimaki M, Elovainio M, Virtanen M, Keltikangas-Jarvinen L, Vahtera J. "Psychosocial work characteristics and incidence of newly diagnosed depression: a prospective cohort study of three different models", *Soc Sci Med. 2005*, Jul ; 61(1): 111-22.

4.7 Tableaux complémentaires

Tableau C 4.1 : Prévalence d'une demande psychologique au travail élevée selon l'âge, la catégorie professionnelle, le type de profession, le type d'organisme, le niveau de scolarité complété et le type de contrat chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
		%	
Groupe d'âge [a, b, c]			
15 à 24 ans	22,6	31,4	27,4
25 – 44 ans	40,6	43,8	42,1
45 – 54 ans	35,9	42,7	39,1
55 ans et +	26,7	32,3	29,0
Catégorie professionnelle [1]			
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires [a, c]	47,8	45,4	47,0
Professionnels [b, c]	36,9	49,1	43,2
Semi-professionnels et techniciens [c]	39,8	44,2	42,0
Contremaîtres et cadres de premier niveau [a, c]	44,3	50,6	46,5
Personnel de bureau [b]	37,1	35,6	36,0
Ouvriers qualifiés [a, c]	29,8	39,5	32,7
Personnel et ouvriers non-qualifiés et manœuvres [a, b, c]	28,5	32,4	30,1
Type de profession [a, b, c]			
Manuel	30,2	39,0	32,4
Mixte	35,0	36,0	35,6
Non-manuel	40,5	43,6	42,2
Type d'organisme [b, c]			
Public ou parapublic	39,8	51,2	47,0
Autre	34,5	35,1	34,7
Niveau de scolarité complété [a, b, c]			
Primaire et moins	30,2	29,0	29,8
Secondaire	31,2	36,1	33,5
Collégiale	37,5	42,3	39,9
Universitaire	41,7	47,3	44,5
Type de contrat de travail [1]			
Salariés cadres, syndiqués ou non [a, b, c]	48,8	52,6	50,2
Salariés non cadres syndiqués [b, c]	34,7	47,2	40,8
Salariés non cadres non syndiqués [a, b, c]	30,8	35,1	33,0
Travailleurs autonomes [b]	37,4	33,4	35,9

a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie (comparaison de la catégorie avec l'ensemble des autres catégories).
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 4.2 : Prévalence d'une faible latitude décisionnelle selon l'âge, la catégorie professionnelle, le type de profession, le type d'organisme, le niveau de scolarité complété et le type de contrat chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
		%	
Groupe d'âge [a, b, c]			
15 à 24 ans	60,7	80,5	71,5
25 – 44 ans	43,0	45,2	44,0
45 – 54 ans	41,6	51,8	46,5
55 ans et +	45,5	56,4	49,8
Catégorie professionnelle [1]			
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires [a, b, c]	28,1	27,9	28,0
Professionnels [a, b, c]	14,0	23,9	19,1
Semi-professionnels et techniciens [a, b, c]	33,6	42,7	38,3
Contremaîtres et cadres de premier niveau [a, c]	31,0	50,0	37,6
Personnel de bureau [a, b, c]	60,7	59,1	59,5
Ouvriers qualifiés [b, c]	49,4	67,7	55,2
Personnel et ouvriers non-qualifiés et manœuvres [a, b, c]	71,4	83,3	76,3
Type de profession [a, b, c]			
Manuel	62,4	77,4	66,2
Mixte	47,3	64,5	57,0
Non-manuel	27,4	40,6	34,5
Type d'organisme [a, b, c]			
Public ou parapublic	37,5	45,2	42,4
Autre	46,2	56,8	50,5
Niveau de scolarité complété [a, b, c]			
Primaire et moins	67,9	86,3	74,2
Secondaire	51,8	67,1	59,0
Collégiale	40,1	50,0	45,0
Universitaire	26,4	30,8	28,6
Type de contrat de travail [1]			
Salariés cadres, syndiqués ou non [a, b, c]	26,2	34,8	29,2
Salariés non cadres syndiqués [a, c]	54,2	54,3	54,3
Salariés non cadres non syndiqués [a, b, c]	49,5	60,6	55,2
Travailleurs autonomes [a, b, c]	30,3	32,3	31,0

a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie (comparaison de la catégorie avec l'ensemble des autres catégories).
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 4.3 : Prévalence d'une faible autorité décisionnelle selon l'âge, la catégorie professionnelle, le type de profession, le type d'organisme, le niveau de scolarité complété et le type de contrat chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
		%	
Groupe d'âge [a, b, c]			
15 à 24 ans	40,2	63,0	52,6
25 – 44 ans	29,8	31,3	30,5
45 – 54 ans	24,7	32,6	28,4
55 ans et +	20,6	30,1	24,3†
Catégorie professionnelle [1]			
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires [a, b, c]	7,9†	12,6†	9,4†
Professionnels [a, b, c]	17,8	23,9	21,0
Semi-professionnels et techniciens	24,9	33,9	29,5
Contremaîtres et cadres de premier niveau [a, b, c]	16,6†	23,5†	19,0
Personnel de bureau [a, c]	39,1	36,0	36,8
Ouvriers qualifiés	32,2	43,4	35,6
Personnel et ouvriers non-qualifiés et manœuvres [a, b, c]	41,4	54,0	46,5
Type de profession [a, b, c]			
Manuel	36,0	48,3	39,0
Mixte	30,6	44,1	38,2
Non-manuel	19,5	28,3	24,2
Type d'organisme [c]			
Public ou parapublic	31,4	37,4	35,2
Autre	27,2	34,6	30,2
Niveau de scolarité complété [a, b, c]			
Primaire et moins	30,2	47,8	36,1
Secondaire	32,2	40,7	36,1
Collégiale	28,0	35,7	31,8
Universitaire	21,9	27,2	24,5
Type de contrat de travail [1]			
Salariés cadres, syndiqués ou non [a, b, c]	12,9†	20,6†	15,6
Salariés non cadres syndiqués [a, b, c]	40,9	44,9	42,8
Salariés non cadres non syndiqués [b, c]	30,1	38,5	34,4
Travailleurs autonomes [a, b, c]	10,8†	9,4†	10,3†

a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie (comparaison de la catégorie avec l'ensemble des autres catégories).
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 4.4 : Prévalence d'une faible autonomie de compétence selon l'âge, la catégorie professionnelle, le type de profession, le type d'organisme, le niveau de scolarité complété et le type de contrat chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
		%	
Groupe d'âge [a, b, c]			
15 à 24 ans	59,6	62,8	61,3
25 – 44 ans	34,0	38,8	36,2
45 – 54 ans	35,9	44,5	40,0
55 ans et +	44,3	50,4	46,7
Catégorie professionnelle [1]			
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires [a, b, c]	27,4	32,3	29,0
Professionnels [a, b, c]	7,9†	15,7	12,0
Semi-professionnels et techniciens [a, b, c]	23,2	29,2	26,3
Contremaîtres et cadres de premier niveau [a, c]	26,3	46,9	33,4
Personnel de bureau [c]	47,3	48,7	48,4
Ouvriers qualifiés [b]	40,4	55,4	45,1
Personnel et ouvriers non-qualifiés et manœuvres [a, b, c]	68,1	79,2	72,6
Type de profession [a, b, c]			
Manuel	55,7	73,0	60,0
Mixte	41,2	54,7	48,8
Non-manuel	21,7	32,6	27,6
Type d'organisme [a, b, c]			
Public ou parapublic	26,5	30,1	28,8
Autre	40,8	52,4	45,6
Niveau de scolarité complété [a, b, c]			
Primaire et moins	65,3	82,5	71,1
Secondaire	45,5	61,6	53,0
Collégiale	31,9	41,1	36,6
Universitaire	20,0	19,6	19,8
Type de contrat de travail [1]			
Salariés cadres, syndiqués ou non [a, b, c]	23,4	33,0	26,8
Salariés non cadres syndiqués [b]	41,1	40,4	40,8
Salariés non cadres non syndiqués [a, b, c]	44,2	51,4	47,9
Travailleurs autonomes [a, c]	32,7	41,1	35,9

a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée
1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie (comparaison de la catégorie avec l'ensemble des autres catégories).
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 4.5 : Prévalence du faible soutien social au travail selon l'âge, la catégorie professionnelle, le type de profession, le type d'organisme, le niveau de scolarité complété et le type de contrat chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
		%	
Groupe d'âge [a, b, c]			
15 à 24 ans	40,1	35,7	37,7
25 – 44 ans	46,8	40,4	43,9
45 – 54 ans	58,6	48,5	53,5
55 ans et +	61,0	59,5	60,3
Catégorie professionnelle [1]			
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires [a, b, c]	35,0	31,6†	33,7
Professionnels [a, b, c]	36,6	36,8	36,7
Semi-professionnels et techniciens	50,3	45,6	47,9
Contremaîtres et cadres de premier niveau	48,0	39,6	45,1
Personnel de bureau [c]	47,9	39,7	41,6
Ouvriers qualifiés [a, c]	58,1	49,8	55,6
Personnel et ouvriers non-qualifiés et manœuvres [a, b, c]	59,6	54,6	57,6
Type de profession [a, b, c]			
Manuel	61,5	63,1	61,9
Mixte	51,3	43,7	46,9
Non-manuel	40,7	39,4	40,0
Type d'organisme [a, c]			
Public ou parapublic	43,3	46,0	45,0
Autre	52,9	42,7	48,7
Niveau de scolarité complété [a, b, c]			
Primaire et moins	67,6	56,6	63,6
Secondaire	55,4	50,6	53,1
Collégiale	46,8	40,8	43,8
Universitaire	39,1	36,3	37,6
Type de contrat de travail [1]			
Salariés cadres, syndiqués ou non [a, b, c]	42,1	34,3	39,3
Salariés non cadres syndiqués [b, c]	53,3	47,7	50,6
Salariés non cadres non syndiqués	52,1	43,2	47,6
Travailleurs autonomes	48,7	38,7†	45,2

a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5% dans l'ensemble de la population étudiée.
1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie (comparaison de la catégorie avec l'ensemble des autres catégories).
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine ; s'applique seulement aux travailleurs qui ont au moins un supérieur et un collègue.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008*.

Tableau C 4.6 : Prévalence du faible soutien des collègues selon l'âge, la catégorie professionnelle, le type de profession, le type d'organisme, le niveau de scolarité complété et le type de contrat chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
		%	
Groupe d'âge [a, c]			
15 à 24 ans	11,7†	14,7†	13,3
25 – 44 ans	17,4	16,4	17,0
45 – 54 ans	20,3	19,8	20,0
55 ans et +	23,2	19,6	21,8
Catégorie professionnelle [1]			
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires [a, b, c]	13,0†	11,6††	12,5†
Professionnels [a, b, c]	11,8	13,4	12,6
Semi-professionnels et techniciens	17,5	14,0	15,8
Contremaîtres et cadres de premier niveau	15,1†	19,2†	16,5†
Personnel de bureau	18,6†	16,8	17,2
Ouvriers qualifiés	19,2	19,8†	19,4
Personnel et ouvriers non-qualifiés et manœuvres [a, b, c]	24,9	24,7	24,8
Type de profession [a, b, c]			
Manuel	24,0	32,0	25,9
Mixte	15,8	14,2	14,9
Non-manuel	14,8	15,5	15,2
Type d'organisme			
Public ou parapublic	15,1	17,8	16,8
Autre	19,1	17,0	18,3
Niveau de scolarité complété [a, b, c]			
Primaire et moins	22,1	24,5	25,7
Secondaire	21,1	20,3	19,7
Collégiale	16,6	16,9	17,3
Universitaire	13,2	13,4	13,6
Type de contrat de travail [1]			
Salariés cadres, syndiqués ou non [a, c]	13,5†	13,1†	13,4
Salariés non cadres syndiqués [a, c]	21,3	18,7	20,1
Salariés non cadres non syndiqués	17,7	18,1	17,9
Travailleurs autonomes	18,3	12,6	16,3

a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie (comparaison de la catégorie avec l'ensemble des autres catégories).
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine ; s'applique seulement aux travailleurs qui ont au moins un collègue.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 4.7 : Prévalence du faible soutien des supérieurs selon l'âge, la catégorie professionnelle, le type de profession, le type d'organisme, le niveau de scolarité complété et le type de contrat chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
Groupe d'âge		%	
15 à 24 ans	24,3†	19,3†	21,6
25 – 44 ans	26,5	22,6	24,7
45 – 54 ans	30,9	24,0	27,4
55 ans et +	25,6	28,0	26,6
Catégorie professionnelle [1]			
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires [a, c]	17,9†	16,9†	17,5
Professionnels [a, c]	22,0	21,1	21,5
Semi-professionnels et techniciens	24,4	26,7	25,6
Contremaîtres et cadres de premier niveau	23,0†	21,8†	22,6
Personnel de bureau [c]	21,5†	20,5	20,7
Ouvriers qualifiés	30,1	23,0†	28,0
Personnel et ouvriers non-qualifiés et manœuvres [b, c]	34,3	26,3	31,0
Type de profession [a, b, c]			
Manuel	33,5	28,6	32,3
Mixte	28,0	23,3	25,3
Non-manuel	21,1	21,6	21,4
Type d'organisme [c]			
Public ou parapublic	26,4	28,0	27,4
Autre	27,5	20,3	24,4
Niveau de scolarité complété [a, c]			
Primaire et moins	31,3	17,3†	26,3
Secondaire	29,7	24,4	27,2
Collégiale	27,5	23,8	25,7
Universitaire	21,1	22,6	21,9
Type de contrat de travail [1]			
Salariés cadres, syndiqués ou non [a, c]	21,8	20,1†	21,2
Salariés non cadres syndiqués [a, b, c]	31,1	28,6	29,9
Salariés non cadres non syndiqués [b, c]	27,2	19,8	23,4
Travailleurs autonomes [a, c]	18,2†	17,6†	18,0†

a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie (comparaison de la catégorie avec l'ensemble des autres catégories).
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine ; s'applique seulement aux travailleurs qui ont au moins un supérieur.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 4.8 : Prévalence de la tension au travail (*job strain*) selon l'âge, la catégorie professionnelle, le type de profession, le type d'organisme, le niveau de scolarité complété et le type de contrat chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
		%	
Groupe d'âge [a, c]			
15 à 24 ans	15,2†	24,9	20,4
25 – 44 ans	17,7	18,8	18,2
45 – 54 ans	14,1	18,7	16,3
55 ans et +	10,1†	19,4	13,8
Catégorie professionnelle [1]			
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires [b, c]	11,8†	10,2††	11,3†
Professionnels [a, b, c]	4,1††	10,3	7,3
Semi-professionnels et techniciens	16,2	18,7	17,5
Contremaîtres et cadres de premier niveau	10,7†	26,3†	16,1†
Personnel de bureau	21,6†	19,5	20,0
Ouvriers qualifiés	17,3	26,1	20,0
Personnel et ouvriers non-qualifiés et manœuvres [a, b, c]	21,1†	27,6	23,8
Type de profession [a, b, c]			
Manuel	19,9	30,1	22,4
Mixte	17,3	23,0	20,5
Non-manuel	10,2	15,1	12,9
Type d'organisme [b, c]			
Public ou parapublic	14,6	23,2	20,1
Autre	15,3	17,7	16,3
Niveau de scolarité complété [a, b, c]			
Primaire et moins	19,6	25,7	21,7
Secondaire	17,7	23,5	20,4
Collégiale	14,1	18,8	16,4
Universitaire	11,3	14,2	12,8
Type de contrat de travail [1]			
Salariés cadres, syndiqués ou non	11,8†	18,9†	14,3
Salariés non cadres syndiqués [a, b, c]	20,2	25,2	22,7
Salariés non cadres non syndiqués	14,4	18,4	16,5
Travailleurs autonomes [a, b, c]	10,7†	7,8†	9,6

a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie (comparaison de la catégorie avec l'ensemble des autres catégories).
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 4.9 : Prévalence de la tension au travail avec faible soutien social (*iso-strain*) selon l'âge, la catégorie professionnelle, le type de profession, le type d'organisme, le niveau de scolarité complété et le type de contrat chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs *, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
		%	
Groupe d'âge [a]			
15 à 24 ans	5,8††	13,7†	10,1†
25 – 44 ans	12,3	14,5	13,3
45 – 54 ans	12,9	13,2	13,1
55 ans et +	9,2	17,5†	12,7
Catégorie professionnelle [1]			
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires [b]	11,0††	7,4††	9,6†
Professionnels [a, b, c]	2,0††	6,3†	4,3†
Semi-professionnels et techniciens	12,4†	12,6†	12,5
Contremaîtres et cadres de premier niveau	8,9††	18,4††	12,2†
Personnel de bureau	14,4†	13,5	13,7
Ouvriers qualifiés [b, c]	13,0†	24,5†	16,3
Personnel et ouvriers non-qualifiés et manœuvres [a, b, c]	14,5	20,5	16,9
Type de profession [a, b, c]			
Manuel	14,5	25,7	17,3
Mixte	7,7	9,8	8,9
Non-manuel	12,6	17,4	15,3
Type d'organisme [b]			
Public ou parapublic	9,0†	16,8	13,9
Autre	11,8	12,8	12,2
Niveau de scolarité complété [a, b, c]			
Primaire et moins	16,6	16,4†	16,5
Secondaire	12,8	17,9	15,2
Collégiale	11,6	14,9	13,2
Universitaire	6,4†	9,2	7,8
Type de contrat de travail [1]			
Salariés cadres, syndiqués ou non	13,1†	12,2†	10,9
Salariés non cadres syndiqués [b, c]	13,1	18,3	15,7
Salariés non cadres non syndiqués [b, c]	10,5	12,0	11,3
Travailleurs autonomes [b, c]	9,3††	7,1††	8,5††

a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie (comparaison de la catégorie avec l'ensemble des autres catégories).
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine ; s'applique seulement aux travailleurs qui ont au moins un supérieur et un collègue.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008*.

Tableau C 4.10 : Prévalence d'une faible reconnaissance selon l'âge, la catégorie professionnelle, le type de profession, le type d'organisme, le niveau de scolarité complété et le type de contrat chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
		%	
Groupe d'âge			
15 à 24 ans	34,4	36,6	35,6
25 – 44 ans	39,3	42,2	40,6
45 – 54 ans	43,7	45,5	44,6
55 ans et +	45,4	46,8	46,0
Catégorie professionnelle [1]			
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires [a, c]	33,0	34,1	33,4
Professionnels [b, c]	35,7	38,2	36,7
Semi-professionnels et techniciens	37,3	47,9	42,7
Contremaîtres et cadres de premier niveau	36,5	36,3†	36,4
Personnel de bureau [b, c]	37,9	35,6	36,2
Ouvriers qualifiés [b]	43,0	53,4	46,1
Personnel et ouvriers non-qualifiés et manœuvres [a, b, c]	48,0	49,8	48,7
Type de profession			
Manuel	45,1	59,7	48,7
Mixte	44,0	44,1	44,0
Non-manuel	35,2	38,1	36,8
Type d'organisme			
Public ou parapublic	39,0	45,1	42,9
Autre	41,1	41,8	41,4
Niveau de scolarité complété [a, b, c]			
Primaire et moins	43,1	47,1	44,5
Secondaire	41,2	46,7	43,8
Collégiale	43,8	42,7	43,3
Universitaire	35,5	37,6	36,6
Type de contrat de travail [1]			
Salariés cadres, syndiqués ou non [a, b, c]	30,1	32,3	30,9
Salariés non cadres syndiqués [a, b, c]	44,7	47,2	45,9
Salariés non cadres non syndiqués [a, b, c]	37,9	40,2	39,0
Travailleurs autonomes [a, c]	49,9	50,1	49,9

a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie (comparaison de la catégorie avec l'ensemble des autres catégories).
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 4.11 : Prévalence du déséquilibre entre effort et reconnaissance selon l'âge, la catégorie professionnelle, le type de profession, le type d'organisme, le niveau de scolarité complété et le type de contrat chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
		%	
Groupe d'âge [a, b, c]			
15 à 24 ans	16,9†	19,2†	18,1
25 – 44 ans	23,6	29,9	26,5
45 – 54 ans	24,7	28,9	26,7
55 ans et +	13,4	25,7	18,4
Catégorie professionnelle [1]			
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires	22,9	21,9†	22,6
Professionnels	18,1	29,5	24,1
Semi-professionnels et techniciens	21,2	30,7	26,1
Contremaîtres et cadres de premier niveau	23,9†	37,2	28,6
Personnel de bureau	21,4†	24,1	23,4
Ouvriers qualifiés	22,7	28,6	24,4
Personnel et ouvriers non-qualifiés et manœuvres	22,9	26,6	24,4
Type de profession [b]			
Manuel	22,9	36,2	26,2
Mixte	22,0	24,2	23,3
Non-manuel	20,8	27,4	24,4
Type d'organisme [b, c]			
Public ou parapublic	21,0	36,7	30,9
Autre	22,0	22,7	22,3
Niveau de scolarité complété			
Primaire et moins	22,3	25,1	23,2
Secondaire	20,4	27,0	23,5
Collégiale	23,8	28,2	26,0
Universitaire	20,9	28,8	24,9
Type de contrat de travail [1]			
Salariés cadres, syndiqués ou non	23,8	31,1	26,4
Salariés non cadres syndiqués [b, c]	23,2	34,3	28,6
Salariés non cadres non syndiqués [b, c]	20,0	22,9	21,5
Travailleurs autonomes	21,9	22,3†	22,0

a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie (comparaison de la catégorie avec l'ensemble des autres catégories).
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 4.12 : Prévalence du travail émotionnellement exigeant selon l'âge, la catégorie professionnelle, le type de profession, le type d'organisme, le niveau de scolarité complété et le type de contrat chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs* Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
		%	
Groupe d'âge [a, b, c]			
15 à 24 ans	23,7†	33,5	29,0
25 – 44 ans	44,6	54,7	49,3
45 – 54 ans	50,7	56,2	53,3
55 ans et +	48,7	54,5	51,0
Catégorie professionnelle [1]			
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires [a, c]	57,8	55,5	57,0
Professionnels [a, b, c]	54,5	65,9	60,5
Semi-professionnels et techniciens [a, b, c]	52,4	64,9	58,8
Contremaîtres et cadres de premier niveau	44,7	59,7	49,8
Personnel de bureau [b, c]	40,5	41,4	41,2
Ouvriers qualifiés [a, c]	34,5	54,2	40,7
Personnel et ouvriers non-qualifiés et manœuvres [a, b, c]	37,4	37,9	37,6
Type de profession [a, b, c]			
Manuel	35,6	44,7	37,9
Mixte	45,5	52,8	49,7
Non-manuel	52,8	54,0	53,5
Type d'organisme [a, b, c]			
Public ou parapublic	55,6	67,5	63,1
Autre	42,5	44,5	43,3
Niveau de scolarité complété [a, b, c]			
Primaire et moins	40,6	41,1	40,8
Secondaire	38,3	45,9	41,9
Collégiale	46,1	53,8	49,9
Universitaire	54,1	60,8	57,5
Type de contrat de travail [1]			
Salariés cadres, syndiqués ou non [a, b, c]	52,8	60,1	55,4
Salariés non cadres syndiqués [b, c]	44,0	58,6	51,1
Salariés non cadres non syndiqués [a, b, c]	38,3	44,5	41,5
Travailleurs autonomes [a, c]	54,9	58,5	56,2

a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie (comparaison de la catégorie avec l'ensemble des autres catégories).
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 4.13 : Prévalence des situations de tension avec le public (souvent ou très souvent) selon l'âge, la catégorie professionnelle, le type de profession, le type d'organisme, le niveau de scolarité complété et le type de contrat chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
		%	
Groupe d'âge			
15 à 24 ans	15,7†	26,5	21,6
25 – 44 ans	19,8	23,1	21,3
45 – 54 ans	20,5	21,6	21,0
55 ans et +	15,6	22,0	18,1
Catégorie professionnelle [1]			
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires [a]	24,2	20,6†	23,0
Professionnels	16,7	25,0	21,0
Semi-professionnels et techniciens [a, c]	27,1	25,1	26,1
Contremaîtres et cadres de premier niveau	23,7†	26,8†	24,8
Personnel de bureau	23,1†	21,2	21,6
Ouvriers qualifiés [a, c]	11,2†	25,6	15,8
Personnel et ouvriers non-qualifiés et manœuvres [a, c]	16,3	20,3	17,9
Type de profession [a, b, c]			
Manuel	12,3	15,6	13,1
Mixte	23,3	25,6	24,6
Non-manuel	22,9	23,5	23,2
Type d'organisme [a, b, c]			
Public ou parapublic	28,1	32,1	30,7
Autre	17,1	18,2	17,6
Niveau de scolarité complété [a, b, c]			
Primaire et moins	15,5	13,2†	14,7
Secondaire	18,6	21,9	20,1
Collégiale	22,1	25,3	23,7
Universitaire	18,5	24,9	21,7
Type de contrat de travail [1]			
Salariés cadres, syndiqués ou non [c]	23,8	27,9	25,3
Salariés non cadres syndiqués [b, c]	20,1	29,3	24,6
Salariés non cadres non syndiqués [a, b, c]	15,1	19,3	17,5
Travailleurs autonomes [b]	21,9	13,3†	18,7

a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie (comparaison de la catégorie avec l'ensemble des autres catégories).
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 4.14 : Prévalence du manque de moyens de faire un travail de qualité selon l'âge, la catégorie professionnelle, le type de profession, le type d'organisme, le niveau de scolarité complété et le type de contrat chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
	%		
Groupe d'âge			
15 à 24 ans	12,7†	8,7†	10,6†
25 – 44 ans	11,5	13,2	12,3
45 – 54 ans	10,5	9,1	9,8
55 ans et +	6,9†	11,8†	8,8
Catégorie professionnelle [1]			
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires [b]	10,2†	6,0††	8,8†
Professionnels [a]	5,7†	12,4	9,2
Semi-professionnels et techniciens [b]	8,8†	14,8	11,9
Contremaîtres et cadres de premier niveau	9,2††	13,4††	10,7†
Personnel de bureau [b, c]	12,5†	6,9†	8,3
Ouvriers qualifiés	8,6†	11,8†	9,6
Personnel et ouvriers non-qualifiés et manœuvres [a, c]	15,5	12,3	14,2
Type de profession [a, b, c]			
Manuel	13,2	15,7	13,8
Mixte	10,6	11,8	11,2
Non-manuel	8,3	9,8	9,1
Type d'organisme [b, c]			
Public ou parapublic	12,3	15,9	14,6
Autre	10,3	8,7	9,6
Niveau de scolarité complété [a]			
Primaire et moins	14,8	10,1†	13,2
Secondaire	11,1	11,5	11,3
Collégiale	7,5†	10,8	9,2
Universitaire	9,9	11,9	10,9
Type de contrat de travail [1]			
Salariés cadres, syndiqués ou non	8,9†	9,3†	9,0†
Salariés non cadres syndiqués [a, b, c]	12,8	16,9	14,8
Salariés non cadres non syndiqués [b, c]	10,2	9,2	9,7
Travailleurs autonomes [b, c]	8,8†	3,8††	7,0†

a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie (comparaison de la catégorie avec l'ensemble des autres catégories).
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 4.15 : Prévalence de l'impossibilité de prendre une pause selon l'âge, la catégorie professionnelle, le type de profession, le type d'organisme, le niveau de scolarité complété et le type de contrat chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
	%		
Groupe d'âge [b, c]			
15 à 24 ans	13,7†	27,4	21,1
25 – 44 ans	12,6	19,8	15,9
45 – 54 ans	10,8	16,7	13,6
55 ans et +	8,9†	11,6†	10,0
Catégorie professionnelle [1]			
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires	11,5†	16,7†	13,2
Professionnels	11,3†	24,0†	16,3
Semi-professionnels et techniciens	14,4	18,0	15,8
Contremaîtres et cadres de premier niveau	10,5†	21,0	15,6†
Personnel de bureau [b]	15,4††	14,7	14,9
Ouvriers qualifiés [a, c]	5,2††	16,9†	8,9†
Personnel et ouvriers non-qualifiés et manœuvres [c]	13,7	22,3	17,3
Type de profession [a, b, c]			
Manuel	7,4	13,0†	8,8
Mixte	15,8	23,3	20,1
Non-manuel	13,4	18,0	15,9
Type d'organisme [a, c]			
Public ou parapublic	9,6†	12,9	11,7
Autre	12,1	22,4	16,3
Niveau de scolarité complété [a, c]			
Primaire et moins	7,2†	15,1†	9,9
Secondaire	11,0	21,3	15,8
Collégiale	13,4	19,9	16,7
Universitaire	13,4	17,0	15,2
Type de contrat de travail [1]			
Salariés cadres, syndiqués ou non	11,7†	19,3†	14,4
Salariés non cadres syndiqués [a, b, c]	9,5	9,5	9,5
Salariés non cadres non syndiqués [b, c]	13,4	25,3	19,5
Travailleurs autonomes	11,9†	23,1	16,0

a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie (comparaison de la catégorie avec l'ensemble des autres catégories).
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 4.16 : Prévalence de l'impossibilité de choisir ou de modifier la cadence ou la vitesse de travail selon l'âge, la catégorie professionnelle, le type de profession, le type d'organisme, le niveau de scolarité complété et le type de contrat chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
	%		
Groupe d'âge [a, b, c]			
15 à 24 ans	29,2	45,5	38,0
25 – 44 ans	17,3	24,6	20,7
45 – 54 ans	16,9	22,2	19,4
55 ans et +	11,7	20,5	15,2
Catégorie professionnelle [1]			
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires [a, b, c]	10,8†	9,7††	10,4†
Professionnels [a, b, c]	11,9†	21,4	16,9
Semi-professionnels et techniciens [a]	11,7	29,4	20,8
Contremaîtres et cadres de premier niveau	13,0†	23,5†	16,6†
Personnel de bureau [b]	21,3†	20,1	20,4
Ouvriers qualifiés	20,0	29,3	22,9
Personnel et ouvriers non-qualifiés et manœuvres [a, b, c]	25,2	37,5	30,2
Type de profession [a, b, c]			
Manuel	20,9	32,1	23,7
Mixte	19,1	34,8	28,0
Non-manuel	13,6	20,0	17,1
Type d'organisme [b, c]			
Public ou parapublic	14,5	29,3	23,9
Autre	18,2	24,4	20,7
Niveau de scolarité complété [a, b, c]			
Primaire et moins	19,6	37,1	25,5
Secondaire	21,3	28,3	24,5
Collégiale	15,6	24,3	20,0
Universitaire	13,8	22,6	18,2
Type de contrat de travail [1]			
Salariés cadres, syndiqués ou non [b, c]	13,7†	17,9†	15,2
Salariés non cadres syndiqués [a, b, c]	22,0	33,4	27,6
Salariés non cadres non syndiqués	19,3	26,1	22,8
Travailleurs autonomes [a, b, c]	8,0†	10,7†	9,0

a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie (comparaison de la catégorie avec l'ensemble des autres catégories).
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 4.17 : Prévalence des contraintes organisationnelles et des situations de travail particulièrement exigeantes selon un regroupement de secteurs d'activité économique, chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008

	Soins de santé et assistance sociale	Enseignement	Hébergement, restauration, services personnels et organisations, arts spectacles	Services gouvernementaux parapublics
			%	
Demande élevée du travail				
Homme	39,0	34,8	47,7 [a]	37,4
Femme	51,3 [b]	44,0	36,1	49,2 [b]
Total	48,6 [c]	40,9	40,6	43,5 [c]
Faible latitude				
Homme	46,2	22,9 [†a]	51,2	30,8 [a]
Femme	49,8	27,7 [b]	63,5 [b]	41,8 [b]
Total	49,0	26,0 [c]	58,8 [c]	36,6 [c]
Faible soutien au travail [1]				
Homme	45,8	45,5	40,3 [a]	41,1 [a]
Femme	47,6	45,6	42,9	40,0
Total	47,2	45,6	41,9	40,5 [c]
Tension au travail (job-strain)				
Homme	17,5 [†]	8,1 [††a]	24,6 [†a]	8,9 [††a]
Femme	26,8 [b]	10,0 [† b]	25,0	19,3 [†]
Total	24,7 [c]	9,4 [† c]	24,8 [c]	14,3
Tension et faible soutien au travail (iso-strain) [1]				
Homme	12,9 [††]	-	17,0 [†]	6,2 [†† a]
Femme	22,2 [b]	-	18,1 [†]	10,2 [†]
Total	20,2 [c]	5,6 [†c]	17,7 [c]	8,3 [†c]
Faible reconnaissance				
Homme	41,3	42,0	39,3	30,6 [a]
Femme	51,8 [b]	43,6	46,5	40,8
Total	49,5 [c]	43,1	43,7	35,9 [c]
Déséquilibre effort - reconnaissance				
Homme	26,6 [†]	19,5 [†]	30,4 [†]	12,0 [†a]
Femme	35,5 [b]	33,7	26,6	33,4
Total	33,6 [c]	28,8	28,0	23,1
Travail émotionnellement exigeant				
Homme	69,5 [a]	67,2 [a]	40,0	49,1
Femme	72,0 [b]	73,4 [b]	48,3	54,6
Total	71,4 [c]	71,3 [c]	45,1	52,0
Situation de tension avec le public				
Homme	31,5 [a]	25,7 [†]	17,6 [†]	35,9 [a]
Femme	32,7 [b]	30,5 [b]	16,9 [†]	24,9
Total	32,4 [c]	28,8 [c]	17,1	30,2 [c]
Ne pas avoir les moyens pour				

	Soins de santé et assistance sociale	Enseignement	Hébergement, restauration, services personnels et organisations, arts spectacles	Services gouvernementaux parapublics
			%	
faire un travail de qualité				
Homme	14,4†	9,9††	14,2††	8,2††
Femme	15,9[b]	16,8[b]	10,5†	10,7†
Total	15,6[c]	14,4	11,9†	9,5†
Aucune possibilité de prendre une pause				
Homme	13,9††	13,6††	14,0†	10,7†
Femme	18,3	11,9† [b]	25,0[b]	9,2†† [b]
Total	17,4	12,5†	20,8[c]	9,9†[c]
Aucune possibilité de modifier la cadence				
Homme	22,2†	17,2†	22,2†	9,9††
Femme	33,1[b]	33,4[b]	32,1	14,2†
Total	30,1[c]	27,9[c]	28,3[c]	12,2†

a Le test du Khi-deux, entre la prévalence obtenue dans ce regroupement de secteurs et dans les autres regroupements de secteurs, est significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test du Khi-deux, entre la prévalence obtenue dans ce regroupement de secteurs et dans les autres regroupements de secteurs, est significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test du Khi-deux, entre la prévalence obtenue dans ce regroupement de secteurs et dans les autres regroupements de secteurs, est significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
† Coefficient de variation de 15% à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
- Donnée trop restreinte pour être divulguée.
1 s'applique seulement aux travailleurs qui ont au moins un supérieur et un collègue.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 4.17 (suite) : Prévalence des contraintes organisationnelles et des situations de travail particulièrement exigeantes selon un regroupement de secteurs d'activité économique, chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des *travailleurs, Québec, 2007-2008**

	Commerce	Services manufacturiers et services de réparation et entretien	Soutien à la production	Transport, entreposage et services de gestion des déchets	Industries primaires, utilité publique et construction
Demande élevée du travail					
Homme	35,3	31,0 [a]	37,7	33,2	32,8
Femme	31,8 [b]	36,9	39,5	40,0 [†]	26,7 [† b]
Total	33,6 [c]	32,6 [c]	38,6	34,6	31,8 [c]
Faible latitude					
Homme	53,5 [a]	54,0 [a]	31,4 [a]	56,5 [a]	39,1 [a]
Femme	66,2 [b]	65,4 [b]	50,1	58,3	35,8 [† b]
Total	59,7 [c]	57,1 [c]	40,3 [c]	56,9 [c]	38,5 [c]
Faible soutien au travail [1]					
Homme	53,6	60,6 [a]	42,4 [a]	58,7	50,0
Femme	45,4	53,8 [b]	36,5 [b]	45,4 [†]	36,9 [†]
Total	49,6	58,8 [c]	39,4 [c]	55,8 [c]	47,6
Tension au travail (job-strain)					
Homme	17,0	16,6	12,1 [a]	21,3 [†]	11,5 [†a]
Femme	19,6	20,0 [†]	15,4 [b]	23,3 [††]	4,2 [†† b]
Total	18,2	17,5	13,7 [c]	21,7	10,3 [†c]
Tension et faible soutien au travail (iso-strain) [1]					
Homme	11,9 [†]	14,1	8,5 [†]	14,7 [†]	8,8 [†]
Femme	12,9 [†]	15,8 [†]	10,8 [† b]	20,1 [††]	4,2 [†† b]
Total	12,4	14,5	9,7 [c]	15,9 [†]	8,0 [†c]
Faible reconnaissance					
Homme	37,6	41,7	44,2	50,2 [a]	37,4
Femme	39,1	43,6	35,9 [b]	44,0 [†]	36,0 [†]
Total	38,3	42,2	40,2	48,9 [c]	37,2
Déséquilibre effort - reconnaissance					
Homme	21,4	22,3	21,9	24,0	19,0
Femme	21,1 [b]	28,6	22,5 [b]	24,1 [††]	19,3 [††]
Total	21,3 [c]	24,0	22,2	24,0	19,0 [c]
Travail émotionnellement exigeant					
Homme	36,4 [a]	37,3 [a]	47,6	52,5	43,8
Femme	32,0 [b]	44,0 [b]	47,7	51,5	38,3 [† b]
Total	34,3 [c]	39,1 [c]	47,6	52,3	42,9 [c]
Situations de tension avec le public					
Homme	24,3 [a]	10,1 [†a]	16,6	22,2 [†]	16,0
Femme	23,5	9,7 [† b]	18,9 [b]	35,6 [†]	13,1 [††]
Total	23,9	10,0 [c]	17,7 [c]	25,0	15,5 [c]

	Commerce	Services manufacturiers et services de réparation et entretien	Soutien à la production	Transport, entreposage et services de gestion des déchets	Industries primaires, utilité publique et construction
Ne pas avoir les moyens pour faire un travail de qualité					
Homme	11,6†	10,8	7,2†a	15,5†	8,8†
Femme	10,3†	7,7††	8,5†b	-	-
Total	11,0	10,0	7,8c	13,9†	8,3†
Aucune possibilité de prendre une pause					
Homme	12,3†	8,7†a	11,8	20,4†a	8,0†a
Femme	23,6	15,2†	20,8	13,4††	20,4††
Total	17,8	10,5c	16,1	18,9†	10,0†c
Aucune possibilité de modifier la cadence					
Homme	21,6	20,1	10,9†a	22,7	13,4a
Femme	26,7	27,4	18,0b	18,3††	11,3††b
Total	24,1	22,1	14,3c	21,7	13,1c

a Le test du Khi-deux, entre la prévalence obtenue dans ce regroupement de secteurs et dans les autres regroupements de secteurs, est significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test du Khi-deux, entre la prévalence obtenue dans ce regroupement de secteurs et dans les autres regroupements de secteurs, est significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test du Khi-deux, entre la prévalence obtenue dans ce regroupement de secteurs et dans les autres regroupements de secteurs, est significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
† Coefficient de variation de 15% à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
- Donnée trop restreinte pour être divulguée.
1 s'applique seulement aux travailleurs qui ont au moins un supérieur et un collègue.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 4.18 : Population estimée et prévalence des contraintes physiques et d'autres agresseurs en milieu de travail chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008

	Homme		Femme		Total	
	%	Pe (x1000)	%	Pe (x1000)	%	Pe (x1000)
Indice général du cumul de contraintes physiques du travail [S]						
Aucune contrainte	26,0	493	25,9	433	26,0	926
De 1 à 3 contraintes	45,7	865	55,7	932	50,4	1796
4 contraintes ou plus	28,3	536	18,3	306	23,6	843
Indice du cumul de contraintes physiques - Membres supérieurs [S]						
Aucune contrainte	29,6	560	31,3	522	30,4	1082
De 1 à 2 contraintes	39,6	750	49,0	820	44,0	1570
3 contraintes ou plus	30,8	584	19,7	330	25,6	914
Indice du cumul de contraintes physiques - Dos [S]						
Aucune contrainte	31,2	590	29,5	493	30,4	1082
De 1 à 2 contraintes	41,8	792	53,9	902	47,5	1693
3 contraintes ou plus	27,0	511	16,6	278	22,1	789
Posture de travail						
Travail debout [S]						
Jamais	15,8	300	21,0	350	18,2	650
¼ du temps ou moins	23,9	453	24,9	416	24,4	869
Moitié du temps	15,3	290	9,7	162	12,7	452
¾ du temps ou plus	45,0	851	44,5	744	44,7	1595
Posture de travail et possibilité de s'assoir						
Assis plus de la moitié du temps	55,0	1040	55,4	926	55,2	1965
Possibilité de s'assoir à volonté	6,3	119	6,5	108	6,4	227
Possibilité de s'assoir à l'occasion	20,5	387	21,0	351	20,7	738
Aucune possibilité de s'assoir	18,2	345	17,0	285	17,7	629
Travail assis [S]						
Jamais	33,2	629	31,8	531	32,5	1160
¼ du temps ou moins	15,6	296	13,9	232	14,8	528
Moitié du temps	15,4	292	10,0	168	12,9	460
¾ du temps ou plus	35,7	676	44,3	741	39,7	1417
Travail les mains au dessus des épaules [S]						
Jamais	40,4	763	47,5	793	43,7	1556
De temps en temps	37,3	704	30,9	516	34,3	1220
Souvent / tout le temps	22,4	422	21,6	361	22,0	783
Travail le dos penché, de côté ou en torsion [S]						
Jamais	28,3	535	32,7	545	30,4	1080
De temps en temps	35,5	670	31,6	527	33,6	1197
Souvent / tout le temps	36,2	684	35,7	597	36,0	1281
Mouvements contraignants						
Gestes répétitifs des bras ou des mains [S]						
Jamais	26,9	508	26,7	447	26,8	955
De temps en temps	20,6	389	15,8	264	18,3	653
Souvent / tout le temps	52,6	994	57,4	960	54,9	1954
Gestes de précisions [S]						
Jamais	33,5	633	45,8	764	39,2	1398
De temps en temps	24,8	470	23,6	395	24,3	865
Souvent / tout le temps	41,7	789	30,6	510	36,5	1300
Efforts						
Manutention de charges lourdes [S]						
Jamais	51,4	973	63,4	1060	57,1	2034
De temps en temps	28,9	547	24,3	406	26,7	952
Souvent / tout le temps	19,7	373	12,3	206	16,2	579

	Homme		Femme		Total	
	%	Pe (x1000)	%	Pe (x1000)	%	Pe (x1000)
Efforts pour l'utilisation d'outils [s]						
Jamais	43,9	829	66,6	1113	54,6	1942
De temps en temps	22,6	426	17,3	289	20,1	715
Souvent / tout le temps	33,5	633	16,1	269	25,3	901
Exposition aux vibrations						
Vibrations provenant d'outils à main [s]						
Jamais	70,4	1332	92,3	1543	80,7	2875
De temps en temps	18,1	343	5,0	84	12,0	426
Souvent / tout le temps	11,6	219	2,6†	44	7,4	263
Vibrations provenant de grosse machine ou du sol [s]						
Jamais	79,9	1512	96,4	1612	87,6	3124
De temps en temps	11,5	217	2,2	37	7,1	255
Souvent / tout le temps	8,6	163	1,3†	22	5,2	186
Conduite [s]						
Jamais	42,2	798	82,4	1378	61,0	2176
De temps en temps	18,2	343	8,3	138	13,5	482
Souvent / tout le temps	39,7	751	9,3	156	25,4	907
Utilisation de l'ordinateur (nombre d'heures / semaine)						
Dans l'emploi principal [s]						
Aucune	34,4	651	26,3	439	30,6	1090
1 à 10	23,3	440	22,7	379	23,0	818
11 à 20	13,1	247	12,4	207	12,7	454
21 à 30	10,7	202	15,0	250	12,7	453
31 et plus	18,5	350	23,6	393	20,9	743
Hors emploi principal [s]						
Aucune	24,2	457	23,7	394	23,9	850
1 à 10	57,3	1082	65,4	1089	61,1	2171
11 à 20	12,1	229	8,2	136	10,3	365
21 et plus	6,4	121	2,8†	47	4,7	168
Au total [s]						
Aucune	14,8	279	10,7	177	12,9	456
1 à 10	28,7	542	26,7	444	27,8	985
11 à 20	13,7	258	14,2	237	13,9	495
21 à 30	12,9	243	13,7	228	13,3	471
31 et plus	29,9	563	34,7	576	32,1	1139
Autres agresseurs en milieu de travail						
Bruit [s]						
Jamais	63,9	1209	83,6	1397	73,1	2606
De temps en temps	22,2	420	10,7	179	16,8	599
Souvent / tout le temps	13,9	263	5,7	95	10,1	359
Solvants [s]						
Jamais	63,0	1191	80,6	1343	71,2	2535
De temps en temps	25,8	488	13,5	224	20,0	713
Souvent / tout le temps	11,2	213	6,0	100	8,8	312

s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine,
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 4.19 : Prévalence et population estimée de l'exposition à l'Indice général de cumul de contraintes physiques du travail selon des caractéristiques sociodémographiques et socioprofessionnelles, chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008

Indice général du cumul de contraintes physiques du travail	Homme %	Homme Pe x 1000	Femme %	Femme Pe x 1000	Total %	Total Pe x 1000
Chez l'ensemble des répondants						
Aucune contrainte	26,0	493	25,9	433	26,0	926
1 à 3 contraintes [S]	45,7	865	55,7	932	50,4	1797
4 contraintes ou plus [S]	28,3	536	18,3	306	23,6	843

Tableau C 4-19 b Prévalence des expositions à au moins quatre contraintes physiques du travail selon des sous-groupes de travailleurs, Québec, 2007-08

Prévalence des expositions à au moins quatre contraintes physiques selon						
Insécurité d'emploi [a, b, c]						
Oui	36,4	256	23,7	136	30,7	392
Non	23,5	281	15,5	170	19,7	451
Niveau de scolarité complété [a, b, c]						
Primaire et moins	38,7	124	26,7	43	34,6	165
Secondaire	42,7	265	23,7	128	33,8	389
Collégial	23,0	103	17,9	80	20,5	182
Universitaire	8,6	44	10,7	56	9,6	99
Niveau de revenu du ménage [a, b, c]						
Très faible	38,8	122	25,0	82	31,8	204
Faible	35,5	121	20,3	59	28,5	180
Moyen	27,9	101	14,3	42	21,8	144
Élevée	23,6	86	16,3	46	20,4	132
Très élevé	18,5	66	13,6†	39	16,3	105
Catégorie professionnelle [1]						
Ouvriers qualifiés [a, b, c]	59,6	182	39,6	55	53,4	237
Personnel et ouvriers non-qualifiés, manœuvres [a, b, c]	38,2	210	29,1	112	34,5	322
Contremaîtres et cadres de premier niveau	24,3†	33	25,4†	18	24,6	51
Semi-professionnels et techniciens [a, b, c]	12,0†	33	23,7	70	18,0	103
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires [a, b, c]	22,4	48	8,9††	9	17,9	57
Professionnels [a, b, c]	6,9†	21	8,6†	28	7,8	49
Personnel de bureau [a, b, c]	8,4††	9	4,3†	15	5,2†	24
Regroupement des secteurs d'activité économique [1]						
Industries primaire, utilité publique et construction [a, c]	51,8	136	18,5††	10	46,3	146
Hébergement, restauration, services personnels et aux organisations et arts et spectacles [b, c]	29,9	41	30,4†	68	30,2	109
Secteurs manufacturiers, services de réparation et entretien [a, c]	32,8	137	21,7†	34	29,8	171
Soins de santé et assistance sociale [b, c]	31,9†	30	27,5	91	28,5	120
Transport, entreposage et services de gestion des déchets	28,1	42	15,9	6	25,6	48
Commerce	28,3	85	15,4	43	22,1	129
Enseignement [a, b, c]	16,7†	14	12,1†	19	13,7	33
Soutien à la production [a, b, c]	11,5	40	8,9††	29	10,2	69
Services gouvernementaux et parapublics [a, b, c]	11,2†	11	6,3††	7	8,7†	18

	Homme		Femme		Total	
	%	Pe (x1000)	%	Pe (x1000)	%	Pe (x1000)
Efforts pour l'utilisation d'outils [s]						
Jamais	43,9	829	66,6	1113	54,6	1942
De temps en temps	22,6	426	17,3	289	20,1	715
Souvent / tout le temps	33,5	633	16,1	269	25,3	901
Exposition aux vibrations						
Vibrations provenant d'outils à main [s]						
Jamais	70,4	1332	92,3	1543	80,7	2875
De temps en temps	18,1	343	5,0	84	12,0	426
Souvent / tout le temps	11,6	219	2,6†	44	7,4	263
Vibrations provenant de grosse machine ou du sol [s]						
Jamais	79,9	1512	96,4	1612	87,6	3124
De temps en temps	11,5	217	2,2	37	7,1	255
Souvent / tout le temps	8,6	163	1,3†	22	5,2	186
Conduite [s]						
Jamais	42,2	798	82,4	1378	61,0	2176
De temps en temps	18,2	343	8,3	138	13,5	482
Souvent / tout le temps	39,7	751	9,3	156	25,4	907
Utilisation de l'ordinateur (nombre d'heures / semaine)						
Dans l'emploi principal [s]						
Aucune	34,4	651	26,3	439	30,6	1090
1 à 10	23,3	440	22,7	379	23,0	818
11 à 20	13,1	247	12,4	207	12,7	454
21 à 30	10,7	202	15,0	250	12,7	453
31 et plus	18,5	350	23,6	393	20,9	743
Hors emploi principal [s]						
Aucune	24,2	457	23,7	394	23,9	850
1 à 10	57,3	1082	65,4	1089	61,1	2171
11 à 20	12,1	229	8,2	136	10,3	365
21 et plus	6,4	121	2,8†	47	4,7	168
Au total [s]						
Aucune	14,8	279	10,7	177	12,9	456
1 à 10	28,7	542	26,7	444	27,8	985
11 à 20	13,7	258	14,2	237	13,9	495
21 à 30	12,9	243	13,7	228	13,3	471
31 et plus	29,9	563	34,7	576	32,1	1139
Autres agresseurs en milieu de travail						
Bruit [s]						
Jamais	63,9	1209	83,6	1397	73,1	2606
De temps en temps	22,2	420	10,7	179	16,8	599
Souvent / tout le temps	13,9	263	5,7	95	10,1	359
Solvants [s]						
Jamais	63,0	1191	80,6	1343	71,2	2535
De temps en temps	25,8	488	13,5	224	20,0	713
Souvent / tout le temps	11,2	213	6,0	100	8,8	312

s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine,
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 4.19 : Prévalence et population estimée de l'exposition à l'Indice général de cumul de contraintes physiques du travail selon des caractéristiques sociodémographiques et socioprofessionnelles, chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008

Indice général du cumul de contraintes physiques du travail	Homme		Femme		Total	
	%	Pe x 1000	%	Pe x 1000	%	Pe x 1000
Chez l'ensemble des répondants						
Aucune contrainte	26,0	493	25,9	433	26,0	926
1 à 3 contraintes [S]	45,7	865	55,7	932	50,4	1797
4 contraintes ou plus [S]	28,3	536	18,3	306	23,6	843

Tableau C 4-19 b Prévalence des expositions à au moins quatre contraintes physiques du travail selon des sous-groupes de travailleurs, Québec, 2007-08

Prévalence des expositions à au moins quatre contraintes physiques selon						
Insécurité d'emploi [a, b, c]						
Oui	36,4	256	23,7	136	30,7	392
Non	23,5	281	15,5	170	19,7	451
Niveau de scolarité complété [a, b, c]						
Primaire et moins	38,7	124	26,7	43	34,6	165
Secondaire	42,7	265	23,7	128	33,8	389
Collégial	23,0	103	17,9	80	20,5	182
Universitaire	8,6	44	10,7	56	9,6	99
Niveau de revenu du ménage [a, b, c]						
Très faible	38,8	122	25,0	82	31,8	204
Faible	35,5	121	20,3	59	28,5	180
Moyen	27,9	101	14,3	42	21,8	144
Élevée	23,6	86	16,3	46	20,4	132
Très élevé	18,5	66	13,6[†]	39	16,3	105
Catégorie professionnelle [I]						
Ouvriers qualifiés [a, b, c]	59,6	182	39,6	55	53,4	237
Personnel et ouvriers non-qualifiés, manœuvres [a, b, c]	38,2	210	29,1	112	34,5	322
Contremaîtres et cadres de premier niveau	24,3[†]	33	25,4[†]	18	24,6	51
Semi-professionnels et techniciens [a, b, c]	12,0[†]	33	23,7	70	18,0	103
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires [a, b, c]	22,4	48	8,9[††]	9	17,9	57
Professionnels [a, b, c]	6,9[†]	21	8,6[†]	28	7,8	49
Personnel de bureau [a, b, c]	8,4[††]	9	4,3[†]	15	5,2[†]	24
Regroupement des secteurs d'activité économique [I]						
Industries primaire, utilité publique et construction [a, c]	51,8	136	18,5[††]	10	46,3	146
Hébergement, restauration, services personnels et aux organisations et arts et spectacles [b, c]	29,9	41	30,4[†]	68	30,2	109
Secteurs manufacturiers, services de réparation et entretien [a, c]	32,8	137	21,7[†]	34	29,8	171
Soins de santé et assistance sociale [b, c]	31,9[†]	30	27,5	91	28,5	120
Transport, entreposage et services de gestion des déchets	28,1	42	15,9	6	25,6	48
Commerce	28,3	85	15,4	43	22,1	129
Enseignement [a, b, c]	16,7[†]	14	12,1[†]	19	13,7	33
Soutien à la production [a, b, c]	11,5	40	8,9[††]	29	10,2	69
Services gouvernementaux et parapublics [a, b, c]	11,2[†]	11	6,3[††]	7	8,7[†]	18

Indice général du cumul de contraintes physiques du travail	Homme		Femme		Total	
	%	Pe x 1000	%	Pe x 1000	%	Pe x 1000
Type de contrat de travail [1]						
Salariés cadres, syndiqués ou non [a, b, c]	14,8†	36	12,5†	17	14,0	52
Salariés non cadres syndiqués [a, b, c]	36,2	219	21,9	127	29,2	347
Salariés non cadres non syndiqués [a, b, c]	25,1	180	14,3	109	19,5	290
Travailleurs autonomes [b, c]	30,9	101	27,4	53	29,6	154
Groupe d'âge [a, c]						
15 – 24 ans	41,0	76	15,0†	33	26,9	110
25 – 44 ans	30,4	272	20,1	156	25,6	427
45 – 54 ans	24,7	131	17,6	87	21,3	218
55 ans et +	20,3	57	16,9	31	19,0	88
Emploi principal saisonnier [a, c]						
Oui	50,9	61	28,1†	17	43,3	78
Non	26,8	475	18,0	289	22,6	764
Précarité contractuelle						
Oui	34,5	69	17,6†	45	25,0	114
Non	27,6	467	18,5	26	23,4	728

s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5% dans l'ensemble de la population étudiée
1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie (comparaison de la catégorie avec l'ensemble des autres catégories).
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
• En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 4.20 : Proportion de travailleurs* exposés à au moins trois contraintes physiques du cumul relatif aux membres supérieurs selon l'âge, le type de profession, la catégorie professionnelle, les regroupements de secteurs d'activité économique et le type de contrat de travail, chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
		%	
Groupe d'âge [a, c]			
15 – 24 ans	46,0	19,4†	31,6
25 – 44 ans	31,9	21,1	26,9
45 – 54 ans	26,6	18,5	22,7
55 ans et +	25,6	17,3	22,2
Catégorie professionnelle [l]			
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires [a, b, c]	22,6	10,8†	18,7
Professionnels [a, b, c]	9,5†	8,3†	8,9
Semi-professionnels et techniciens [a, b, c]	13,4	24,2	18,9
Contremaîtres et cadres de premier niveau	26,2	26,7††	26,4
Personnel de bureau [a, b, c]	9,9††	4,9††	6,1†
Ouvriers qualifiés [a, b, c]	65,4	42,7	58,3
Personnel et ouvriers non-qualifiés et manœuvres [a, b, c]	40,6	32,5	37,3
Regroupements de secteurs d'activité économique [l]			
Industries primaires, utilité publique et construction [a, c]	54,0	23,6††	48,9
Secteur manufacturiers et services de réparation et entretien [a, c]	37,7	23,2	33,8
Hébergement, restauration, services personnels et aux organisations et arts et spectacles [b, c]	36,7	33,2	34,5
Soutien à la production [a, b, c]	14,2	8,0†	11,3
Transport, entreposage et services de gestion des déchets	25,9	21,4††	24,9
Commerce	29,5	20,4	25,1
Soins de santé et services sociaux [b]	28,6†	27,1	27,4
Enseignement [a, b, c]	19,3†	11,0†	13,8
Services gouvernementaux et parapublics [a, b, c]	14,5†	7,9††	11,1†
Type de contrat de travail [l]			
Salariés cadres, syndiqués ou non [a, c]	14,9	14,4†	14,7
Salariés non cadres syndiqués [a, b, c]	39,1	23,2	31,3
Salariés non cadres non syndiqués [a, b, c]	27,8	15,6	21,5
Travailleurs autonomes [b, c]	34,0	28,9	32,1
Ensemble des travailleurs exposés [s]	**30,8**	**19,7**	**25,6**

s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
l Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie (comparaison de la catégorie avec l'ensemble des autres catégories).
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 4.21 : Proportion de travailleurs* exposés à au moins trois contraintes physiques du travail du cumul relatif au dos selon l'âge, le type de profession, la catégorie professionnelle, les regroupements de secteurs d'activité économique et le type de contrat de travail, chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
	%		
Groupe d'âge [a, c]			
15 – 24 ans	42,2	15,0†	27,4
25 – 44 ans	28,4	18,2	23,7
45 – 54 ans	22,5	15,6	19,2
55 ans et +	20,9	14,2†	18,3
Catégorie professionnelle [1]			
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires [b, c]	23,4	7,5††	18,2
Professionnels [a, b, c]	5,5††	6,6†	6,1
Semi-professionnels et techniciens [a, b, c]	10,1†	23,5	17,0
Contremaîtres et cadres de premier niveau	22,5†	17,6†	20,8
Personnel de bureau [a, b, c]	8,2††	4,1†	5,1†
Ouvriers qualifiés [a, b, c]	51,6	33,2	45,9
Personnel et ouvriers non-qualifiés et manœuvres [a, b, c]	39,9	27,7	34,9
Regroupement des secteurs d'activité économique [1]			
Industries primaires, utilité publique et construction [a, c]	46,5	17,5††	41,7
Secteurs manufacturiers et services de réparation et entretien [a, c]	32,2	20,1†	28,9
Hébergement, restauration, services personnels et aux organisations et arts et spectacles [b]	26,9	26,0	26,4
Soutien à la production [a, b, c]	11,0	7,1†	9,5
Transport, entreposage et services de gestion des déchets	28,0	16,0††	25,5
Commerce [b]	29,0	12,5†	21,0
Soins de santé et services sociaux [b, c]	30,1	26,2	27,1
Enseignement [a, b, c]	14,7†	11,1††	12,3†
Services gouvernementaux et parapublics [a, b, c]	10,1††	7,5††	8,7††
Type de contrat de travail [1]			
Salariés cadres, syndiqués ou non [a, b, c]	13,8†	10,4†	12,6
Salariés non cadres syndiqués [a, b, c]	35,0	21,7	28,5
Salariés non cadres non syndiqués [a, b, c]	23,7	12,7	18,1
Travailleurs autonomes [c]	29,2	20,8	26,1
Ensemble des travailleurs exposés [s]	**27,0**	**16,6**	**22,1**

s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie (comparaison de la catégorie avec l'ensemble des autres catégories).
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
- Donnée trop restreinte pour être divulguée.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 4.22 : Proportion de travailleurs* exposés au travail à l'ordinateur 31 heures ou plus par semaine selon l'âge, la catégorie professionnelle, les regroupements de secteurs d'activité économique et le type de contrat de travail, chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
		%	
Groupe d'âge [a, b, c]			
15 – 24 ans	7,7††	11,1†	9,5†
25 – 44 ans	23,3	28,0	25,5
45 – 54 ans	18,2	25,5	21,7
55 ans et +	11,1†	14,6	12,5
Catégorie professionnelle [1]			
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires	22,2	23,6†	22,7
Professionnels [a, b, c]	40,3	30,1	35,0
Semi-professionnels et techniciens [a, b]	24,9	17,8	21,3
Contremaîtres et cadres de premier niveau	13,1†	28,5†	18,4
Personnel de bureau [a, b, c]	41,5	45,3	44,4
Ouvriers qualifiés [a, b, c]	3,9††	6,0††	4,6†
Personnel et ouvriers non-qualifiés et manœuvres [a, b, c]	6,7†	7,5†	7,0
Regroupements de secteurs d'activité économique [1]			
Industries primaires, utilité publique et construction [a, c]	7,6†	23,3†	10,2†
Secteur manufacturier et services de réparation et entretien [a, c]	14,3	27,6	17,9
Hébergement, restauration, services personnels et aux organisations et arts et spectacles [a, b, c]	11,1†	8,4†	9,4†
Soutien à la production [a, b, c]	41,6	45,9	43,7
Transport, entreposage et services de gestion des déchets [a, c]	9,3†	38,1†	15,3†
Commerce	19,3	23,0	21,1
Soins de santé et services sociaux [b, c]	9,1††	10,1	9,9
Enseignement [a, b, c]	8,1††	8,0†	8,0†
Services gouvernementaux et parapublics [b, c]	22,6†	42,1	32,8
Type de contrat de travail [1]			
Salariés cadres, syndiqués ou non [a, b, c]	24,2	31,2	26,7
Salariés non cadres syndiqués [a, b, c]	13,1	18,6	15,8
Salariés non cadres non syndiqués [a, b, c]	21,9	28,9	25,5
Travailleurs autonomes [b, c]	16,8	12,1†	15,0
Ensemble des travailleurs exposés [s]	18,5	23,6	20,9

s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie (comparaison de la catégorie avec l'ensemble des autres catégories).
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008*.

Tableau C 4.23 : Proportion de travailleurs* exposés souvent ou tout le temps au bruit selon l'âge, la catégorie professionnelle, les regroupements de secteurs d'activité économique et le type de contrat de travail, chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
		%	
Groupe d'âge	16,1†	5,7††	10,4†
15 – 24 ans	14,8	5,0†	10,3
25 – 44 ans	13,4	5,7†	9,6
45 – 54 ans	10,5†	8,8†	9,9
55 ans et +			
Catégorie professionnelle [1]			
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires [c]	-	-	3,9†
Professionnels [a, c]	4,9†	3,9††	4,4†
Semi-professionnels et techniciens [a, c]	7,5†	6,4†	6,9
Contremaîtres et cadres de premier niveau	-	-	9,5†
Personnel de bureau [a, b, c]	5,8††	2,1††	2,9††
Ouvriers qualifiés [a, c]	28,8	5,9††	21,7
Personnel et ouvriers non-qualifiés et manœuvres [a, b, c]	19,4	11,4†	16,0
Regroupements de secteurs d'activité économique [1]			
Industries primaires, utilité publique et construction [a, c]	19,5	11,7††	18,2
Secteurs manufacturiers et services de réparation et entretien [a, b, c]	27,3	17,5	24,6
Hébergement, restauration, services personnels et aux organisations et arts et spectacles	13,9††	6,5††	9,3†
Soutien à la production [c]	-	-	3,6†
Transport, entreposage et services de gestion des déchets	-	-	12,9†
Commerce [a, b, c]	6,9†	2,6††	4,8†
Soins de santé et services sociaux [a, c]	5,5††	5,6†	5,6†
Enseignement [a]	8,3††	8,1†	8,1†
Services gouvernementaux et parapublics [c]	-	-	3,5††
Type de contrat de travail [1]			
Salariés cadres, syndiqués ou non [c]	-	-	6,3†
Salariés non cadres syndiqués [a, c]	20,2	6,7†	13,6
Salariés non cadres non syndiqués	12,9	5,6†	9,1
Travailleurs autonomes [a, c]	8,3†	5,6††	7,3†
Ensemble des travailleurs exposés [s]	13,9	5,7	10,1

s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie (comparaison de la catégorie avec l'ensemble des autres catégories).
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 4.24 : Proportion de travailleurs* exposés souvent ou tout le temps aux vapeurs de solvants selon l'âge, la catégorie professionnelle, les regroupements de secteurs d'activité économique et le type de contrat de travail, chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
		%	
Groupe d'âge			
15 – 24 ans	13,9†	8,6††	11,0†
25 – 44 ans	11,6	6,1	9,0
45 – 54 ans	11,6	5,0†	8,5
55 ans et +	7,7†	4,8††	6,5†
Catégorie professionnelle [1]			
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires [c]	-	-	2,6††
Professionnels [a, b, c]	2,0††	1,5††	1,7†
Semi-professionnels et techniciens [a, c]	6,6††	4,0†	5,3†
Contremaîtres et cadres de premier niveau	10,5†	9,9††	10,3†
Personnel de bureau [c]	-	-	1,7††
Ouvriers qualifiés [a, b, c]	28,9†	15,7†	24,8
Personnel et ouvriers non-qualifiés et manœuvres [a, b, c]	14,2†	12,2	13,4
Regroupements de secteurs d'activité économique [1]			
Industries primaires, utilité publique et construction [c]	14,2	14,7††	14,3
Secteurs manufacturiers et services de réparation et entretien [a, b, c]	21,7	14,6†	19,8
Hébergement, restauration, services personnels et aux organisations et arts et spectacles [b]	12,0†	11,2†	11,5
Soutien à la production [a, c]	4,8†	3,9††	4,4†
Transport, entreposage et services de gestion des déchets	-	-	7,2†
Commerce [a, c]	8,0†	4,6††	6,3†
Soins de santé et services sociaux [c]	7,3††	4,2†	4,9†
Enseignement [a, b, c]	6,2††	2,9††	4,0††
Services gouvernementaux et parapublics [c]	-	-	1,1††
Type de contrat de travail [1]			
Salariés cadres, syndiqués ou non [c]	-	-	5,4†
Salariés non cadres syndiqués [a, c]	15,2	6,2†	10,8
Salariés non cadres non syndiqués	10,6	5,1†	7,8
Travailleurs autonomes [b]	8,5†	11,1†	9,5
Ensemble des travailleurs exposés [s]	11,2	6,0	8,8

s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie (comparaison de la catégorie avec l'ensemble des autres catégories).
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 4.25 : Prévalence des contraintes physiques et d'autres agresseurs en milieu de travail selon le type de profession, chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
	%	%	%
4 contraintes ou plus de l'Indice général du cumul de contraintes physiques [a, b, c]			
Manuel	52,1	38,8	48,8
Mixte	27,4	28,6	28,1
Non manuel	7,2	7,4	7,3
3 contraintes ou plus de l'Indice du cumul de contraintes physiques relatif aux membres supérieurs [a, b, c]			
Manuel	55,9	40,7	52,1
Mixte	29,2	31,5	30,5
Non manuel	8,9	7,8	8,3
3 contraintes ou plus de l'Indice du cumul de contraintes physiques relatif au dos [a, b, c]			
Manuel	50,3	37,5	47,1
Mixte	24,2	25,1	24,7
Non manuel	7,3	6,6	6,9
Travail debout sans aucune possibilité de s'assoir [a, b, c]			
Manuel	31,9	40,5	34,1
Mixte	18,7	29,0	24,5
Non manuel	5,6	4,4	5,0
Travail debout les ¾ du temps ou plus [a, b, c]			
Manuel	69,2	80,0	71,9
Mixte	51,6	73,3	63,7
Non manuel	19,9	19,5	19,7
Travail les mains au dessus des épaules [a, b, c]			
Manuel	39,4	35,5	38,4
Mixte	24,0	34,0	29,7
Non manuel	6,1	11,2	8,9
Travail le dos penché, de côté ou en torsion [a, b, c]			
Manuel	57,1	52,4	55,9
Mixte	38,6	49,3	44,7
Non manuel	16,1	24,0	20,4
Gestes répétitifs des bras ou des mains [a, b, c]			
Manuel	71,0	78,0	72,7
Mixte	50,9	66,5	59,8
Non manuel	36,7	47,3	42,4
Gestes de précisions [a, b, c]			
Manuel	58,3	46,6	55,4
Mixte	49,7	43,9	46,4
Non manuel	22,7	19,2	20,8
Manutention de charges lourdes [a, b, c]			
Manuel	35,7	27,5	33,7
Mixte	17,6	18,4	18,1
Non manuel	6,2	5,0	5,6
Efforts pour l'utilisation d'outils [a, b, c]			
Manuel	58,1	37,7	53,0
Mixte	33,6	23,1	27,7
Non manuel	11,2	6,7	8,8
Vibrations provenant d'outils à main [a, b, c]			
Manuel	23,6	8,1†	19,7
Mixte	10,7	4,3†	7,1
Non manuel	1,0††	0,3††	0,6††
Vibrations provenant de grosse machine ou du sol [a, b, c]			
Manuel	15,5	5,7††	13,1
Mixte	9,0†	0,6††	4,2†
Non manuel	2,2†	0,6††	1,3†

	Homme	Femme	Total
	%	%	%
Travail à l'ordinateur 31 heures ou plus par semaine [a, b, c]			
Manuel	4,4†	6,0††	4,8
Mixte	12,3	8,9	10,4
Non manuel	34,4	36,0	35,2
Bruit [a, b, c]			
Manuel	24,2	15,6†	22,1
Mixte	13,4	5,8†	9,1
Non manuel	4,8†	3,1†	3,9
Solvants [a, b, c]			
Manuel	20,3	19,7	20,1
Mixte	11,7	5,9†	8,4
Non manuel	2,9†	2,5†	2,7

a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 4.26 : Formulation des questions mesurant les contraintes physiques et autres agresseurs en milieu de travail dans l'ESS98 et dans l'EQCOTESST

	ESS98	EQCOTESST 2007-2008
	Dans le cadre de votre (vos) emploi(s) actuel(s), êtes-vous exposé(e) à l'une ou l'autre des situations suivantes :	Dans le cadre de votre emploi, à quelle fréquence êtes-vous exposé(e) à chacune des situations suivantes:
Effort	Fournir des efforts en utilisant des outils, des machines ou de l'équipement	Fournir des efforts en utilisant des outils, des machines ou de l'équipement
Vibration mains - bras	Vibrations provenant d'outils à mains (vibrations des mains ou des bras)	Subir des vibrations provenant d'outils à main. (vibrations des mains ou des bras)
Vibrations corps entier	Vibrations provenant de grosses machines, de véhicules ou du sol (vibrations de tout le corps)	Subir des vibrations provenant de grosses machines ou du sol. (vibrations dans tout le corps)
Manutention	Manipulation de charges lourdes (soulever, porter, transporter des personnes ou des charges comme des caisses, des meubles,...)	Manier sans aide des charges lourdes. (par exemple soulever, porter, transporter des personnes ou des charges comme des caisses ou des meubles)
Travail répétitif des bras ou des mains	Travail répétitif des mains et des bras (travail à la chaîne, rythme imposé par une machine, cadence élevée,...)	Effectuer des gestes répétitifs à l'aide des mains ou des bras. (par exemple le travail à la chaîne, la saisie de données, ou encore, un rythme imposé par une machine) Exclure le travail non soutenu ou non continuel à l'ordinateur.
Bruit	Bruit intense (difficile d'avoir une conversation à quelques pieds de distance, même en criant)	Travailler dans un bruit si intense qu'il est difficile de tenir une conversation à quelques pieds ou à un mètre de distance, même en criant
Solvants	Solvants (dégraisseurs, peintures à l'huile, vernis, colles, varsol, térébenthine, ...)	Respirer des vapeurs de solvants tels que dégraisseur, peinture à l'huile, vernis, colle, Varsol, térébenthine, etc. (Tenir compte de tous les produits qui contiennent des solvants)

4.8 Annexe méthodologique

CALCUL DES INDICATEURS

Les indices de latitude décisionnelle et de soutien social au travail ont été élaborés à partir de l'addition des valeurs de la cote donnée par le répondant à chacune des questions composant les indices en accordant un poids équivalent à chacune des dimensions de ces indices et en inversant préalablement les questions dont le sens diffère des autres, soit la question ORG1C pour l'autonomie et les questions ORG2C et ORG2H pour le soutien. Les indices de demande psychologique et de reconnaissance au travail ont été élaborés en additionnant les valeurs de la cote donnée à chacune des questions et en inversant préalablement, pour la demande psychologique, la question ORG1H et, pour la reconnaissance, les questions ORG3B et ORG3C.

Si un répondant n'a pas répondu à l'une des questions qui composent les indices de latitude décisionnelle, de soutien social au travail, de reconnaissance et de demande psychologique, nous avons attribué à chacun de ces indicateurs le score moyen des répondants, de même groupe d'âge, sexe, niveau de scolarité complété et catégorie professionnelle. Si une des questions qui composent les indices d'autonomie de compétence, de latitude décisionnelle, de soutien des supérieurs, de soutien des collègues, de soutien social au travail et de demande psychologique ne s'applique pas, les indices sont alors calculés sur les items valides, puis rajustés pour se conformer aux échelles de chacun des indices. Dans le cas de l'indice de reconnaissance, si une ou deux des huit questions ne s'appliquent pas, la reconnaissance est alors calculée sur les sept ou six items valides, puis rajustée pour se conformer à l'échelle de l'indice.

Comme dans les publications sur la validité de ces indices, les répondants ont été classifiés selon les scores médians observés, mais en excluant la valeur médiane des catégories à risque.

Pour la demande psychologique (score variant de zéro à 18), les répondants qui avaient un score égal ou inférieur à neuf ont été classés parmi ceux qui ont un faible niveau de demande. Ceux qui avaient un score strictement supérieur à neuf ont été classés parmi ceux qui ont un niveau de demande élevé.

Pour la latitude décisionnelle (score variant de zéro à 36), les répondants ayant un score strictement inférieur à 24 ont été classés parmi ceux qui ont un faible niveau de latitude. Ceux qui avaient un score égal ou supérieur à 24 ont été classés parmi ceux qui ont un niveau de latitude élevé. Il est à noter que, pour donner un poids égal à chacune des composantes de l'indice, le score de l'autorité décisionnelle (variant de zéro à six) a été multiplié par trois et celui de l'autonomie de compétence, par deux (variant de zéro à neuf). Chacune des composantes de l'indice de latitude décisionnelle a également été calculée en considérant, pour l'autorité décisionnelle, un score strictement inférieur à quatre comme faible, alors que pour l'autonomie de compétence, le score faible est strictement inférieur à six. Une variable additionnelle, appelée « tension au travail » (*job strain*), a été créée pour désigner l'exposition combinée à une demande psychologique élevée et à une latitude décisionnelle faible.

Pour le soutien social au travail (score variant de zéro à 72), les répondants qui avaient un score strictement inférieur à 51 ont été classés parmi ceux qui ont un faible niveau de soutien et ceux

qui avaient un score égal ou supérieur à 51 ont été classés parmi ceux qui ont un niveau de soutien élevé. Encore ici, pour donner un poids égal à chacune des composantes de l'indice, le score du soutien social des supérieurs (variant de zéro à 12) a été multiplié par trois et celui des collègues (variant de zéro à neuf), par quatre. Une variable additionnelle, appelée « tension et faible soutien au travail » (*iso-strain*), a été créée pour désigner l'exposition combinée à une demande psychologique élevée, à une latitude décisionnelle faible et à un soutien social faible. Chacune des composantes de l'indice de soutien social a également été calculée en considérant, pour le soutien social des supérieurs, qu'un score strictement inférieur à huit correspond à un faible soutien. Nous considérons que les répondants ayant un score strictement inférieur à six sur l'échelle du soutien des collègues sont exposés à un faible soutien.

Pour la reconnaissance (score variant de zéro à 24), les répondants qui avaient un score strictement inférieur à 15 ont été classés parmi ceux qui ont un niveau faible de reconnaissance. Ceux qui avaient un score égal ou supérieur à 15 ont été classés parmi ceux qui ont un niveau élevé de reconnaissance au travail. Afin de refléter la perception du déséquilibre entre les efforts fournis et la reconnaissance obtenue, nous avons créé l'indicateur « déséquilibre entre efforts et reconnaissance », qui correspond au rapport normalisé entre le score obtenu sur l'échelle de la demande psychologique et le score obtenu sur l'échelle de la reconnaissance. Un ratio strictement supérieur à un signifie alors que la demande est supérieure à la reconnaissance et qu'il y a alors un déséquilibre ente les efforts et la reconnaissance.

TROISIÈME PARTIE

Effets sur la santé et sécurité du travail

4.2.1 Indicateurs de l'environnement psychosocial

Les indicateurs retenus pour décrire l'environnement psychosocial du travail se divisent en deux catégories : les mesures de l'environnement organisationnel et les mesures des situations de travail exigeantes.

Les mesures de l'environnement organisationnel du travail comprennent la latitude décisionnelle, la demande psychologique, le soutien social et la reconnaissance au travail, ainsi que la combinaison de plusieurs de ces mesures.

4.2.1.1 Indicateurs de l'environnement organisationnel

Les cinq questions utilisées pour mesurer la latitude décisionnelle au travail proviennent d'une adaptation du *Job Content Questionnaire* (JCQ) (Karasek, 1985), un questionnaire tiré de l'enquête *The U.S. Quality of Employment Surveys*. La qualité psychométrique de la traduction française de cet indicateur (à neuf questions) a été démontrée dans l'*Enquête nationale sur la santé de la population* (ENSP) canadienne de 1994-1995 (Brisson et Larocque, 2001).

Cinq des questions utilisées pour mesurer la demande psychologique au travail proviennent de la version courte à six questions du JCQ. Les qualités psychométriques de l'échelle ont aussi été démontrées (Karasek et al., 1998). À cette version courte du questionnaire sur la demande psychologique de Karasek, nous avons ajouté une autre question provenant de la version à neuf questions : *Je subis plusieurs interruptions et dérangements dans la réalisation de mes tâches.* Cet ajout a fait augmenter, à partir de données de l'EQCOTESST, la cohérence interne[137] de 0,70 à 0,72.

Mentionnons également que les qualités psychométriques de la traduction française des échelles de demande psychologique à neuf questions et de latitude décisionnelle à neuf questions du JCQ de Karasek ont été démontrées dans des échantillons représentatifs de travailleuses et de travailleurs québécois (Brisson et al., 1998 ; Larocque et al., 1998).

Les sept questions utilisées pour mesurer le soutien social au travail proviennent également du JCQ, à l'exception de la question *À mon travail, j'ai l'impression de faire partie d'une équipe*, qui provient du questionnaire de Copenhague sur les facteurs psychosociaux au travail (COPSOQ) (Kristensen, 2005).

La reconnaissance a été mesurée par six questions, provenant de l'instrument de Siegrist (2003), auxquelles deux autres questions validées tirées du COPSOQ ont été ajoutées.

Les questions utilisées dans l'EQCOTESST pour construire les échelles de mesure de l'environnement psychosocial du travail, ainsi que les coefficients Alpha de Cronbach associés, sont présentées au tableau 4.1.

[137] La cohérence interne est mesurée par les coefficients alpha de Cronbach ; plus la valeur est proche de 1, plus la cohérence interne est bonne.

Tableau 4.1 : Mesure des indicateurs de l'environnement psychosocial du travail.

Nom de l'indice	Questions utilisées : *« En vous référant à votre emploi principal actuel, dites-moi si les énoncés que je vais vous lire correspondent à votre situation. Vous avez 4 choix de réponse possibles, soit vous êtes: fortement en désaccord, en désaccord, d'accord ou fortement d'accord avec chacun des énoncés.*	Alpha de Cronbach [1]
Demande psychologique	- *Mon travail exige d'aller très vite (ORG1F)* - *On me demande de faire une quantité excessive de travail (ORG1G)* - *J'ai suffisamment de temps pour faire mon travail (ORG1H)* - *Je reçois des demandes contradictoires de la part des autres (ORG1I)* - *Mon travail exige de travailler très fort (ORG1J)* - *Je subis plusieurs interruptions et dérangements dans la réalisation de mes tâches. (ORG3G).*	0,72
Latitude décisionnelle	- *Mon travail exige que j'apprenne des choses nouvelles (ORG1A)* - *Mon travail exige un niveau élevé de qualifications (ORG1B)* - *Mon travail consiste à refaire toujours les mêmes choses (ORG1C)* - *J'ai la liberté de décider comment je fais mon travail (ORG1D)* - *J'ai passablement d'influence sur la façon dont les choses se passent à mon travail (ORG1E)*	0,61
Autonomie de compétence	- *Mon travail exige que j'apprenne des choses nouvelles (ORG1A)* - *Mon travail exige un niveau élevé de qualifications (ORG1B)* - *Mon travail consiste à refaire toujours les mêmes choses (ORG1C)*	0,59
Autorité décisionnelle	- *J'ai la liberté de décider comment je fais mon travail (ORG1D)* - *J'ai passablement d'influence sur la façon dont les choses se passent à mon travail (ORG1E)*	0,64
Soutien social au travail	- *Mes collègues facilitent l'exécution de mon travail (ORG2A)* - *À mon travail, j'ai l'impression de faire partie d'une équipe(ORG2B)* - *Mes collègues ont une attitude hostile ou conflictuelle envers moi (ORG2C)* - *Mon supérieur immédiat réussit à faire travailler les gens ensemble (ORG2E)* - *Mon supérieur immédiat prête attention à ce que je dis (ORG2F)* - *Mon supérieur immédiat facilite la réalisation du travail (ORG2G)* - *Mon supérieur immédiat a une attitude hostile ou conflictuelle envers moi (ORG2H)*	0,83
Soutien des supérieurs	- *Mon supérieur immédiat réussit à faire travailler les gens ensemble (ORG2E)* - *Mon supérieur immédiat prête attention à ce que je dis (ORG2F)* - *Mon supérieur immédiat facilite la réalisation du travail (ORG2G)* - *Mon supérieur immédiat a une attitude hostile ou conflictuelle envers moi (ORG2H)*	0,83
		0,66

Soutien des collègues	- *Mes collègues facilitent l'exécution de mon travail (ORG2A)* - *À mon travail, j'ai l'impression de faire partie d'une équipe(ORG2B)* - *Mes collègues ont une attitude hostile ou conflictuelle envers moi (ORG2C)*	
Reconnaissance	- *Je reçois le respect que je mérite de mes supérieurs (ORG3A)* - *Mes perspectives de promotion sont faibles (ORG3B)* - *Ma sécurité d'emploi est faible (ORG3C)* - *Vu tous mes efforts et réalisations, je reçois le respect et l'estime que je mérite à mon travail (ORG3D)* - *Vu tous mes efforts et réalisations, mes perspectives de promotion sont satisfaisantes (ORG3E)* - *Vu tous mes efforts et réalisations, mon salaire est satisfaisant (ORG3F)* - *Au travail, mes efforts sont suffisamment appréciés (ORG2D)* - *Au travail, on me traite équitablement (ORG3H). »*	0,81
Déséquilibre effort – reconnaissance	Basé sur la demande psychologique et sur la reconnaissance. Si la demande est supérieure à la reconnaissance, alors le travailleur fait face à un déséquilibre.	NA [2]
Tension au travail (job-strain)	Combinaison d'une demande psychologique élevée et d'une faible latitude décisionnelle.	NA
Tension au travail et faible soutien (iso-strain)	Combinaison d'une demande psychologique élevée, d'une faible latitude décisionnelle et d'un faible soutien social au travail.	NA

1 L'Alpha de Cronbach est une mesure de la cohérence interne des indicateurs. Plus la valeur est proche de 1 plus la cohérence interne est bonne.
2 NA = Ne s'applique pas.

Les détails sur les méthodes de construction de ces indicateurs sont présentés à la Section 4.8, Annexe méthodologique.

4.2.1.2 Indicateurs de situations de travail exigeantes

Certaines situations de travail particulièrement exigeantes ont également été mesurées. Il s'agit du **travail émotionnellement exigeant** *(ORG3I : Je trouve mon travail émotionnellement exigeant : Fortement en désaccord, en désaccord, d'accord, fortement d'accord)*, dont la question a été tirée du COPSOQ (Kristensen 2005), du travail qui implique de vivre **des situations de tension avec le public** (*ORG5A : À quelle fréquence vivez-vous des situations de tension dans vos rapports avec le public ? Jamais, de temps en temps, souvent, tout le temps*), qui est une reprise de la question posée dans l'*Enquête sociale et de santé* réalisée au Québec en 1998, et enfin, le fait de ne pas **avoir les moyens de faire un travail de bonne qualité** (*PHY10 : Dans votre emploi principal actuel, diriez-vous que vous avez les moyens pour faire un travail de bonne qualité ? Jamais, de temps en temps, souvent, tout le temps*), dont la formulation est tirée

d'une enquête réalisée en France par la Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES, 2006). Dans le premier cas, les répondants considérés à risque sont ceux qui sont d'accord ou fortement d'accord avec le fait de trouver leur travail émotionnellement exigeant. Pour l'étude des situations de tension avec le public, les personnes à risque sont celles qui ont répondu avoir à vivre souvent ou très souvent de telles situations, alors que pour la possibilité de faire un travail de bonne qualité, les personnes ayant répondu jamais ou de temps en temps à la question ont été considérées à risque.

Finalement, deux questions nous permettent de mesurer la **possibilité de prendre une pause** *(PHY_8 : Durant votre journée de travail, en excluant la période consacrée au repas, avez-vous droit à une pause au cours de laquelle vous pouvez arrêter de travailler ? Oui / Non)* et la **possibilité de modifier la cadence** *(PHY_9 : Avez-vous la possibilité de choisir ou de modifier votre cadence ou votre vitesse de travail ? Oui / Non).*

4.2.2 Indicateurs des contraintes physiques du travail

Les contraintes physiques de travail sont d'une part étudiées une à une et, d'autre part, étudiées en cumul d'exposition à ces contraintes. Les méthodes utilisées pour mesurer les expositions aux contraintes physiques du travail étudiées une à une sont d'abord présentées ci-dessous, puis les méthodes utilisées pour construire les indices de cumul de contraintes physiques du travail sont présentées.

4.2.2.1 Indicateurs des contraintes physiques du travail étudiées un à un

Les questions qui mesurent chacune des contraintes physiques du travail viennent de l'*Enquête sociale et de santé* de 1998, dont la formulation est identique ou légèrement modifiée, ou viennent des études de validation des questions portant sur diverses contraintes physiques (Stock et al., 2005). Les contraintes physiques suivantes ont été mesurées selon la question *Dans le cadre de votre emploi principal, à quelle fréquence êtes-vous exposé(e) à chacune des situations suivantes…* :

1. *Travail les **mains au-dessus des épaules** (PHY1B)*
2. *Travail le **dos penché** en avant ou de côté ou avec une torsion du dos (dos* twisté*) ; (PHY1C)*
3. *Effectuer des **gestes répétitifs** à l'aide des mains ou des bras (par exemple, le travail à la chaîne, la saisie de données, ou encore, un rythme imposé par une machine) Exclure le travail non soutenu ou non continuel à l'ordinateur ; (PHY1D)*
4. *Effectuer des **gestes de précision** (par exemple, saisir du bout des doigts, aligner un outil ou une pièce ou contrôler finement ses mouvements) ; (PHY1E)*
5. *Fournir des **efforts** en utilisant des outils, des machines ou de l'équipement ; (PHY1F)*
6. ***Manier sans aide des charges lourdes** (par exemple, soulever, porter, transporter des personnes ou des charges comme des caisses ou des meubles) ; (PHY1G)*
7. *Subir des **vibrations provenant d'outils à main** (vibrations aux mains ou aux bras) ; (PHY1H)*
8. *Subir des vibrations provenant de grosses machines ou du sol **(vibrations du corps entier)**. (PHY1I)*

Une échelle de réponse à quatre modalités de la fréquence des expositions a été utilisée : *jamais ; de temps en temps ; souvent ; tout le temps.* Une exposition à chacune de ces contraintes a été considérée significative si le répondant a déclaré être exposé « souvent » ou « tout le temps ».

La posture générale (assis ou debout) a également été mesurée. Le temps de travail assis (PHY4B) et le temps de travail debout (PHY4A) ont été mesurés selon l'échelle de réponse suivante : *jamais, un quart du temps, la moitié du temps, les trois quarts du temps, tout le temps.* La posture debout est considérée comme prolongée si le répondant déclare travailler au moins les trois quarts du temps debout. De la même manière, la posture assise est considérée comme prolongée si le répondant déclare travailler au moins les trois quarts du temps assis. La possibilité de s'asseoir pendant le travail debout (PHY_6) est mesurée selon les choix de réponses suivantes : position debout avec possibilité de s'assoir à volonté, position debout avec possibilité de s'assoir à l'occasion et position debout sans aucune possibilité de s'assoir.

9. Un indice de « Posture de travail et possibilité de s'asseoir » a été construit à partir des questions PHY_4A, PHY_4B et PHY_6. Il inclut les quatre catégories suivantes : posture assise (plus des trois quarts du temps), posture debout au moins les trois quarts du temps avec possibilité de s'asseoir à volonté, posture debout avec possibilité de s'asseoir à l'occasion, posture debout sans aucune possibilité de s'asseoir. Un travailleur est considéré être exposé à la ***posture debout sans possibilité de s'asseoir*** s'il est debout au moins les trois quarts du temps et qu'il n'a aucune possibilité de s'asseoir.

4.2.2.2 Indices de cumul de contraintes physiques du travail

Pour mesurer l'exposition à un cumul de contraintes physiques, trois indices ont été créés : l'Indice général du cumul de contraintes physiques du travail, l'Indice du cumul de contraintes physiques du travail relatif aux membres supérieurs, qui regroupe des contraintes physiques contribuant aux troubles musculo-squelettiques des membres supérieurs selon la littérature scientifique (Karsh, 2006 ; Punnett et al., 2004 ; NRC, 2001 ; Bernard et al., 1997), et l'Indice du cumul de contraintes physiques relatif au dos, qui regroupe les contraintes physiques contribuant aux maux de dos selon la littérature scientifique (Karsh, 2006 ; Punnett et al., 2004 ; NRC, 2001 ; Bernard et al., 1997) (tableau 4.2).

Pour chacune des variables 1 à 8 (section 4.2.2.1), on attribue une valeur de « 1 » lorsque le répondant déclare être exposé « souvent » ou « tout le temps ». Pour la variable 9 (posture de travail et possibilité de s'asseoir), on attribue une valeur de « 1 » si le répondant est debout au moins les trois quarts du temps et qu'il n'a aucune possibilité de s'asseoir. Le score de l'indice est incrémenté de 1 pour chaque exposition.

Les scores de l'Indice général du cumul de contraintes physiques du travail varient de 0 à 9 et sont regroupés selon les catégories suivantes : aucune contrainte ; de une à trois contraintes ; quatre contraintes ou plus. Les scores de l'Indice du cumul de contraintes physiques du travail relatif aux membres supérieurs et de l'Indice du cumul de contraintes physiques du travail relatif au dos varient de 0 à 6 et sont regroupés selon les catégories suivantes : aucune contrainte ; de une à deux contraintes ; trois contraintes ou plus. Les seuils ont été déterminés selon la

distribution des données.

Tableau 4.2 : Mesure des indices de cumul de contraintes physiques du travail

Nom de l'indice	Questions utilisées : *La série de questions qui suit vise à mieux comprendre l'environnement physique de votre emploi principal actuel. Dans le cadre de votre emploi, à quelle fréquence êtes-vous exposé(e) à chacune des situations suivantes. Vous avez 4 choix de réponse possibles, soit jamais, de temps en temps, souvent ou tout le temps.*	Alpha de Cronbach [1]
Indice général du cumul de contraintes physiques du travail	- *mains au dessus des épaules* - *Travail le dos penché* - *Effectuer des gestes répétitifs* - *Effectuer des gestes de précision* - *Fournir des efforts* - *Manier sans aide des charges* - *vibrations provenant d'outils à main* - *vibrations du corps entier* - *posture de travail et possibilité de s'asseoir*	0,82
Indice du cumul de contraintes physiques du travail relatif aux membres supérieurs	- *mains au dessus des épaules* - *Effectuer des gestes répétitifs* - *Effectuer des gestes de précision* - *Fournir des efforts* - *Manier sans aide des charges* - *vibrations provenant d'outils à main*	0,72
Indice du cumul de contraintes physiques du travail relatif au dos	- *Travail le dos penché* - *Effectuer des gestes répétitifs* - *Fournir des efforts* - *Manier sans aide des charges* - *vibrations du corps entier* - *posture de travail et possibilité de s'asseoir*	0,79

1 L'Alpha de Cronbach est une mesure de la cohérence interne des indicateurs. Plus la valeur est proche de 1 plus la cohérence interne est bonne.

4.2.2.3 Travail à l'ordinateur

a) Travail à l'ordinateur à l'emploi principal

Un autre indicateur mesure le nombre d'heures passées à l'ordinateur à l'emploi principal ; la question est formulée ainsi : *En moyenne, combien d'heures par semaine votre emploi principal actuel implique-t-il de travailler avec des ordinateurs ? (PHY_2).* Cette variable continue a été classifiée en quatre catégories : aucune heure ; de une à 10 heures ; de 11 à 20 ; de 21 à 30 ; 31 heures ou plus.

b) Travail à l'ordinateur à l'extérieur de l'emploi principal (loisir et/ou autre emploi)

La question mesurant le nombre d'heures passées à l'ordinateur en dehors de l'emploi principal est formulée ainsi : *En moyenne, durant combien d'heures par semaine utilisez-vous des ordinateurs pour vos besoins personnels ou pour un travail autre que votre emploi principal actuel ? (PHY_3).* Cette variable a été classifiée en quatre catégories : aucune heure ; de une à 10 heures ; de 11 à 20 ; 21 heures ou plus.

c) Travail à l'ordinateur au total

Un troisième indicateur mesure le nombre total d'heures passées à l'ordinateur. Il est construit à partir des réponses fournies aux deux questions précédentes. La variable continue ainsi obtenue est classifiée en quatre catégories : aucune heure ; de une à 10 heures ; de 11 à 20 ; de 21 à 30 ; 31 heures ou plus.

4.2.3 Indicateurs d'autres agresseurs en milieu de travail

Bruit

La question tirée de l'*Enquête sociale et de santé de 1998* a été utilisée pour mesurer l'exposition au bruit en milieu de travail, soit : *Dans le cadre de votre emploi principal, à quelle fréquence êtes-vous exposé à travailler dans un bruit si intense qu'il est difficile de tenir une conversation à quelques pieds ou à un mètre de distance, même en criant ? (PHY1L)*. Une échelle de réponse à quatre modalités de fréquence a été utilisée : *jamais ; de temps en temps ; souvent ; tout le temps*. Une exposition au bruit a été considérée significative si le répondant a déclaré être exposé « souvent » ou « tout le temps ». Cette question est adaptée du *Second European Survey on Working Conditions* de 1995 (Paoli, 2006).

Solvants

La question tirée de l'*Enquête sociale et de santé de 1998* pour mesurer l'exposition à des solvants en milieu de travail a été modifiée pour y apporter quelques précisions ; la question retenue pour l'EQCOTESST est la suivante : *Dans le cadre de votre emploi principal, à quelle fréquence êtes-vous exposé à respirer des vapeurs de solvants tels que dégraisseur, peinture à l'huile, vernis, colle, Varsol, térébenthine, etc. (Tenir compte de tous les produits qui contiennent des solvants) ?(PHY1K)*. La même échelle de réponse à quatre modalités de fréquence a été utilisée. Une exposition aux solvants a été considérée significative si le répondant a déclaré y être exposé « souvent » ou « tout le temps ». La question de l'ESS98 est une adaptation d'une question de l'*Enquête sur la santé, le travail et le vieillissement en France* (Derriennic et al., 1992).

4.2.4 Comparaison des résultats de l'EQCOTESST avec les données de l'Enquête sociale et de santé de 1998

Pour comparer la prévalence des contraintes organisationnelles et physiques de 1998 à 2007-2008, de nouvelles analyses de l'*Enquête sociale et de santé de 1998* ont été réalisées auprès de la sous-population des répondants qui travaillent depuis au moins deux mois, à raison d'au moins 15 heures par semaine.

Aux fins de la comparaison, les indicateurs de l'environnement organisationnel ont été rajustés pour les construire à partir de questions similaires ou très proches, en utilisant la même méthode dans les deux enquêtes.

La latitude décisionnelle rajustée est basée sur les cinq items suivants :

- *J'ai la liberté de décider comment je fais mon travail.*
- *J'ai passablement d'influence sur la façon dont les choses se passent à mon travail.*
- *Mon travail exige que j'apprenne des choses nouvelles.*
- *Mon travail exige un niveau élevé de qualifications.*
- *Mon travail consiste à refaire toujours les mêmes choses.*

La sous-échelle de l'autorité décisionnelle rajustée est basée sur ces deux items :

- *J'ai la liberté de décider comment je fais mon travail.*
- *J'ai passablement d'influence sur la façon dont les choses se passent à mon travail.*

La sous-échelle de l'autonomie de compétence rajustée est basée sur les trois items suivants :

- *Mon travail exige que j'apprenne des choses nouvelles.*
- *Mon travail exige un niveau élevé de qualifications.*
- *Mon travail consiste à refaire toujours les mêmes choses.*

La demande psychologique au travail rajustée est basée sur les cinq items suivants :

- *Mon travail exige d'aller très vite.*
- *On ne me demande pas de faire une quantité excessive de travail.* (En 2007-2008, cet item était reformulé ainsi : *On me demande de faire une quantité excessive de travail,* afin d'éviter la possibilité de confusion portée par une formulation négative.)
- *J'ai suffisamment de temps pour faire mon travail*
- *Je ne reçois pas de demandes contradictoires de la part des autres.* (En 2007-2008, cet item était reformulé ainsi : *Je reçois de demandes contradictoires de la part des autres.)*
- *Mon travail exige de travailler très fort.*

La codification de l'échelle de la demande psychologique rajustée fait en sorte que plus le score est élevé, plus le travailleur est exposé à une situation défavorable. Les répondants de l'ESS98 exposés à l'indice sont ceux dont le score est strictement supérieur à la médiane des scores obtenus avec la population de travailleurs de 1998 (médiane = 7). Les répondants de l'EQCOTESST exposés à l'indice sont ceux dont le score est strictement supérieur à la médiane des scores obtenus avec les données de l'ESS98 (médiane = 7). La codification des échelles de la latitude décisionnelle rajustée et de ses sous-échelles fait en sorte que plus le score est faible, plus le travailleur est exposé à une situation défavorable. Les personnes exposées sont celles dont le score est strictement inférieur à la médiane des scores obtenus avec la population de travailleurs de 1998 (médianes : latitude décisionnelle rajustée = 23 ; autorité décisionnelle rajustée = 4 ; autonomie de compétence rajustée = 6).

Pour vérifier que les différences observées entre les données de l'ESS98 et celles de l'EQCOTESST sont significatives, nous examinons le chevauchement des intervalles de confiance. Cependant, cette méthode est conservatrice : si les deux intervalles de confiance

servant à la comparaison sont des intervalles à 95 %, nous ne pouvons affirmer que les différences observées sont significatives au seuil de 5 %. Le seuil effectif est certainement inférieur ou égal à 5 % (Schenker, 2001).

Le tableau C 4.26 de l'Annexe 4 présente la formulation des items des contraintes physiques et des autres agresseurs (bruit, solvants) utilisée en 1998 et celle de 2007-2008.

4.2.5 Limites méthodologiques

En raison de la durée limitée de l'entrevue téléphonique et de l'ensemble des éléments à recueillir dans l'EQCOTESST, le nombre de questions pour couvrir le champ par ailleurs très vaste des contraintes psychosociales et physiques du travail a dû être limité. Bien que les questions utilisées ne mesurent pas toutes les dimensions de l'environnement organisationnel ou physique du travail, les indicateurs retenus sont les mêmes que ceux qui ont été utilisés dans un nombre important d'études réalisées dans différents pays au cours des deux dernières décennies. Dans une perspective de santé publique, il s'agit de dimensions reconnues comme étant critiques par rapport au risque d'éprouver des problèmes de santé importants, tels que des problèmes de santé mentale, des lésions musculo-squelettiques et des maladies cardiovasculaires (Brisson, 2000 ; Belkic et al., 2000 ; NRC, 2001 ; Siegrist, 2002 ; Punnett et Wegman, 2004 ; Bongers et al., 2006 ; Godin et al., 2005 ; Moisan et al., 1999 ; Niedhammer et al., 1998 ; Rugulies et al., 2006 ; Ylipaavalniemi et al., 2005).

L'interprétation de la prévalence de la demande psychologique élevée, de la latitude décisionnelle faible, du soutien social au travail faible ou de la reconnaissance faible doit se faire avec prudence et tenir compte du fait que le seuil a été établi à la médiane. Ces seuils sont reconnus dans la littérature scientifique pour permettre d'étudier la relation entre ces facteurs et des problèmes de santé (Brisson et al., 1998 ; Larocque et al., 1998 ; Karasek et al., 1998), mais ils ont pour conséquence d'établir les prévalences de ces contraintes de façon arbitraire.

Il est à noter aussi que certaines questions utilisées pour mesurer la demande psychologique du travail peuvent être interprétées comme des mesures de contraintes physiques du travail. Par exemple, lorsque le répondant déclare travailler fort, travailler vite ou encore, avoir une quantité excessive de travail, on ne sait pas s'il réfère à des exigences psychologiques ou physiques du travail ou aux deux.

Il importe aussi de souligner que le caractère autorapporté des contraintes peut entraîner un biais d'information. Par contre, la mesure basée sur la perception qu'ont les travailleurs de l'environnement organisationnel de leur travail est souvent utilisée en recherche et révèle une association plus forte que des mesures plus objectives (Bourbonnais, 1998).

La validité de certaines variables utilisées pour mesurer des contraintes physiques du travail est problématique. Nous soulignons notamment la faible validité que l'indicateur mesurant le nombre d'heures passées à l'ordinateur à l'emploi a montrée (Mikkelsen et al., 2007, Ijmker et al., 2008). Cependant, la validité et la fidélité de certaines autres mesures utilisées ont été démontrées par plusieurs études et décrites dans une revue systématique de cette littérature (Stock et al., 2005). Des recherches comparant les réponses fournies par les travailleurs à des observations de leurs activités au travail, décrites dans cette revue de la littérature, montrent

qu'ils ont donné des réponses d'une bonne validité en ce qui concerne les mesures de la posture debout, de la posture assise, de la manutention de charges lourdes, des mains au-dessus des épaules et des vibrations du corps entier.

La validité de la mesure de la posture debout, avec et sans possibilité de s'asseoir, a également été démontrée (Laperrière et al., 2005). En revanche, les corrélations entre les observations et les questions sur la fréquence du travail le dos penché, des gestes répétitifs au travail ou de l'exposition aux vibrations provenant d'outils à mains sont moins fortes. Les échelles de réponses utilisées dans l'EQCOTESST diffèrent, généralement de façon mineure, de celles utilisées lors d'études de validité. Aucune des études de validation des questions des contraintes physiques identifiées dans la revue de Stock et al. (2005) n'a évalué ces questions administrées par entrevue téléphonique.

La validité de questions similaires mesurant la perception des travailleurs de l'exposition au bruit a été montrée dans quelques études (Gomez et al., 2001 ; Schlaefer et al., 2009).

De plus, on note également que les expositions sont mesurées pour l'emploi principal seulement. Ainsi, l'exposition des répondants qui cumulent plus d'un emploi pourrait être sous-estimée (7 % des répondants à cette enquête ont déclaré avoir plus d'un emploi).

Il faut aussi garder en mémoire que les échelles de réponse utilisées mesurent une durée relative et non une durée absolue : par exemple, un répondant qui travaille 30 heures par semaine et qui répond être exposé souvent ou tout le temps à une contrainte pourrait faire face à la même exposition qu'un répondant exposé de temps en temps à la même contrainte et qui travaille 50 heures par semaine.

Soulignons par ailleurs que le taux de non-réponse partielle a été inférieur à 2 % pour les variables mesurant l'environnement organisationnel et les contraintes physiques du travail.

Il est également nécessaire de prendre conscience de certaines limites des comparaisons des résultats de ce chapitre et des données de l'*Enquête sociale et de santé de 1998* (ESS98). Premièrement, les deux enquêtes ont été menées selon des modes de collecte différents : les données sur les contraintes organisationnelles et physiques de l'ESS98 ont été obtenues par des questionnaires auto-administrés, alors que les données de l'EQCOTESST l'ont été par entrevue téléphonique. Deuxièmement, les échelles de réponses utilisées pour certains items diffèrent légèrement : en 1998, le répondant était invité à répondre : *jamais*, *de temps en temps*, « *assez souvent* » ou *tout le temps* ; dans l'EQCOTESST, il était invité à répondre : *jamais*, *de temps en temps*, « *souvent* » ou *tout le temps*. De plus, dans l'EQCOTESST, les exemples de certaines contraintes physiques, donnés entre parenthèses, étaient lus par les interviewers seulement « au besoin », selon leur jugement. En 1998, les données étant recueillies par des questionnaires auto-administrés, le répondant pouvait lire tous les exemples. La section 1.2.7 du rapport traite spécifiquement de la comparabilité de ces deux enquêtes. De plus, il faut mentionner que l'ESS98 était un questionnaire général sur la santé comportant un court volet sur le travail, alors que l'EQCOTESST ne portait que sur le travail. Or, des études ont montré que ce seul facteur pouvait introduire des différences significatives (ICRCPMV, 1996). Par ailleurs, il faut également ajouter que la comparaison ne tient pas compte des changements démographiques survenus entre les deux enquêtes, notamment pour le vieillissement de la population, qui a eu

pour conséquence d'augmenter le poids relatif des travailleurs plus âgés parmi les personnes au travail en 2007-2008 par rapport à 1998. Par contre, cet effet a été contré par une augmentation importante du taux d'emploi chez les jeunes travailleurs de 15 à 24 ans de 1998 à 2007. Ainsi, la proportion des emplois occupés par les travailleurs âgés de 55 ans ou plus a augmenté, passant de 9,2 % en 1998 à 14,1 % en 2007. Toutefois, contrairement à ce que l'on pourrait penser, l'importance des emplois occupés par les jeunes n'a pas diminué ; ils représentent 14,4 % des emplois en 2007, comparativement à 14,1 % en 1998 (ISQ, 2007 et 2008). Des analyses de comparaison selon les groupes d'âge ont été effectuées afin de s'assurer que ces différences démographiques soient prises en compte.

4.3 Résultats

La section « Résultats » se divise en cinq parties. Nous présentons les résultats sur l'environnement organisationnel, les contraintes physiques du travail et l'exposition au bruit et aux solvants. Ensuite, nous présentons les résultats des expositions à des combinaisons de contraintes physiques et organisationnelles et, pour finir, les comparaisons entre l'EQCOTESST et l'*Enquête sociale et de santé de 1998* (ESS98).

En plus de la prévalence des différents indicateurs étudiés, nous présentons les résultats statistiquement significatifs qui ont été jugés pertinents aux objectifs du chapitre.

Les estimations présentées dans le texte sont généralement assez précises, mais les avertissements concernant celles qui sont moins fiables (identifiées par les coefficients de variation) sont seulement présentés dans les figures et tableaux, et ce, afin d'alléger le texte.

C'est en fonction d'une perspective de prévention que nous avons opté pour la référence à des catégories de travailleurs plus à risque et non en fonction de la population estimée. Au chapitre 1, nous avons systématiquement rapporté les estimations de population selon les différentes variables étudiées, pour les deux sexes et au global. Ce choix a été fait pour éviter de produire les populations estimées pour toutes les cellules de tous les tableaux dans tous les chapitres ce qui alourdirait de beaucoup la présentation des résultats et aurait comme effet de noyer les lecteurs. De plus, l'annexe du chapitre 2 de même que le Chapitre 4 fournissent les estimations de population pour les principales conditions de travail et d'emploi de même que pour les indicateurs considérés dans l'étude. Il est possible de reconstituer les populations pour différentes sous-catégories spécifiques en utilisant les données fournies dans ces chapitres.

4.3.1 Résultats de l'environnement psychosocial

En référence au modèle de Karasek, on constate qu'au total, ce sont près de 49 % des travailleurs visés par l'EQCOTESST qui rapportent une faible latitude décisionnelle, soit quelque 32 % ayant une faible autorité décisionnelle et environ 42 % ayant une faible autonomie de compétence (tableau 4.3 ; figure 4.1). De plus, près de 48 % d'entre eux rapportent avoir un faible soutien social au travail ; 18,0 % de la part des collègues et 25,3 % de la part des supérieurs. Au regard de la demande psychologique élevée, près de 38 % des travailleurs rapportent une exposition à cette contrainte au travail. Pour ce qui est du modèle de Siegrist, l'importance de la faible reconnaissance atteint près de 42 % des travailleurs. Du côté du cumul des contraintes, on constate que 17,3 % des travailleurs sont exposés à une tension au travail (*job strain*) et que la

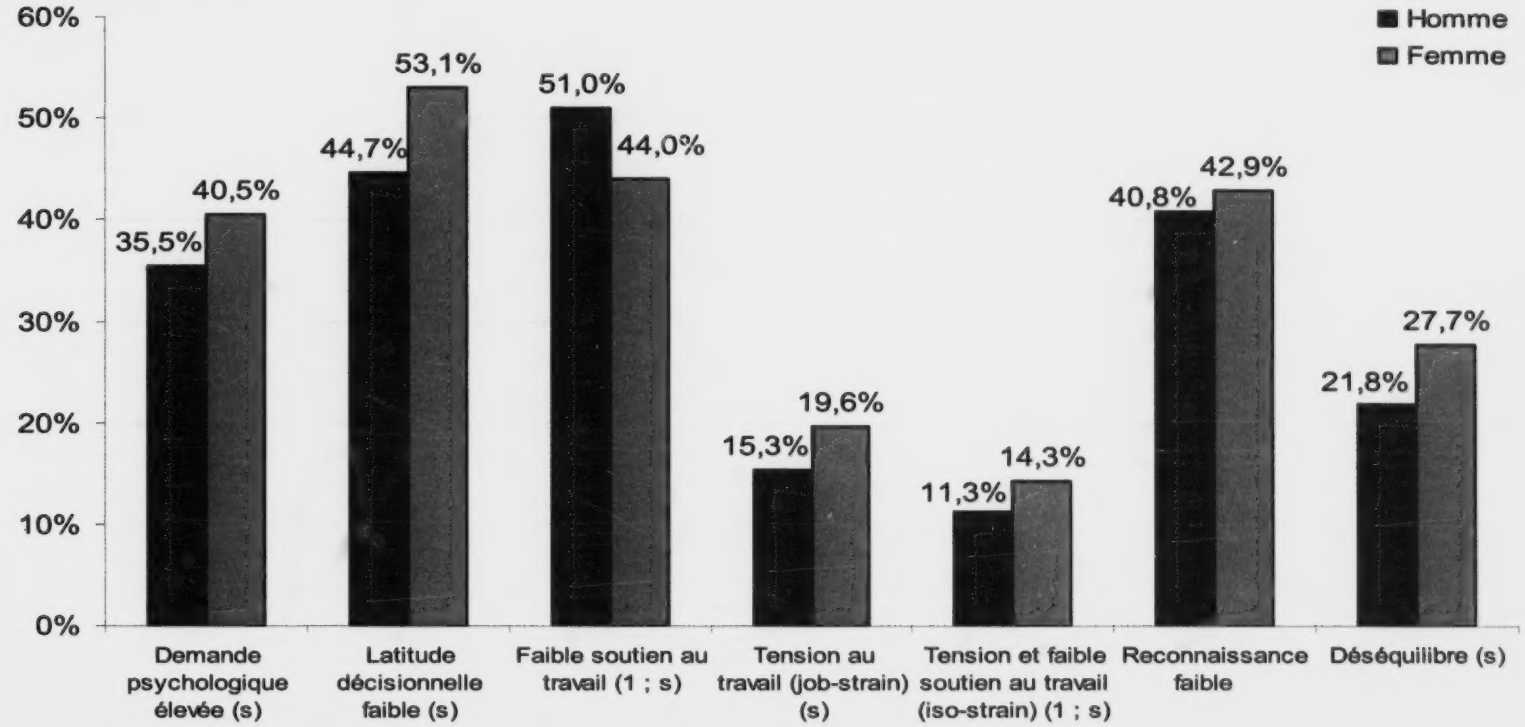
tension et le faible soutien au travail *(iso-strain)* se rencontrent chez environ 12,7 % d'entre eux. Enfin, 24,6 % des travailleurs sont exposés à un déséquilibre entre l'effort et la reconnaissance. On remarque que les femmes sont plus exposées que les hommes à l'ensemble des contraintes organisationnelles mesurées, à l'exception du soutien social au travail : les hommes sont proportionnellement plus nombreux à faire face à un faible soutien au travail. Finalement, les différences observées entre les hommes et les femmes ne sont pas statistiquement significatives en ce qui concerne le soutien des collègues et la faible reconnaissance au travail.

Tableau 4.3 : Prévalence et population estimée de travailleurs* québécois exposés aux indicateurs de l'environnement organisationnel du travail, chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble, Québec, 2007-2008.

	Homme		Femme		Total	
	%	Pe (x1000)	%	Pe (x1000)	%	Pe (x1000)
Demande psychologique [S]						
Élevée	35,5	672	40,5	678	37,8	1348
Faible	64,5	1222	59,5	996	62,2	2219
Latitude décisionnelle [S]						
Faible	44,7	847	53,1	888	48,6	1734
Élevée	55,3	1047	46,9	735	51,4	1833
Autonomie de compétence [S]						
Faible	38,5	730	45,0	752	41,6	1482
Élevée	61,5	1164	55,0	921	58,4	2085
Autorité décisionnelle [S]						
Faible	28,0	530	35,8	599	31,7	1131
Élevée	72,0	1364	64,2	1074	68,3	2436
Soutien social [S, 1]						
Faible	51,0	824	44,0	654	47,7	1477
Élevé	49,0	792	56,0	833	52,3	1623
Soutien des collègues [2]						
Faible	18,4	330	17,5	274	18,0	603
Élevé	81,6	1456	82,5	1293	82,0	2750
Soutien des supérieurs [S, 3]						
Faible	27,3	449	23,1	355	25,3	803
Élevé	72,7	1195	76,9	1180	74,7	2376
Tension au travail (job-strain) [S]						
Oui	15,3	290	19,6	328	17,3	619
Non	84,6	1603	80,4	1345	82,7	2948
Tension et faible soutien au travail (iso-strain) [S 1]						
Oui	11,3	183	14,3	213	12,7	396
Non	88,7	1435	85,7	1277	87,3	2712
Reconnaissance						
Faible	40,8	773	42,9	718	41,8	1491
Élevée	59,2	1121	57,1	955	58,2	2076
Déséquilibre effort - reconnaissance [S]						
Oui	21,8	413	27,7	463	24,6	877
Non	78,2	1481	72,3	1210	75,4	2690

s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
Pe Population estimée (arrondie au millième)
1 s'applique seulement aux travailleurs qui ont au moins un supérieur et un collègue
2 s'applique seulement aux travailleurs qui ont au moins un collègue
3 s'applique seulement aux travailleurs qui ont au moins un supérieur
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête Québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Figure 4.1 : Prévalence des travailleurs* québécois exposés aux indicateurs de l'environnement organisationnel du travail selon le sexe, Québec, 2007-2008.



s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
1 s'applique seulement aux travailleurs qui ont au moins un supérieur et un collègue
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

En ce qui concerne les situations de travail particulièrement exigeantes, on estime que près de 48 % des travailleurs visés par l'enquête considèrent que leur travail est émotionnellement exigeant, 44,8 % chez les hommes et 52,3 % chez les femmes (tableau 4.4). Du côté des situations de tension avec le public, 20,9 % des travailleurs en vivent (significativement plus de femmes que d'hommes : 23,0 % vs 19,0 %). Ils représentent 27,2 % des travailleurs qui sont en contact avec le public (tableau non présenté). Par contre, un pourcentage relativement faible de travailleurs dit ne pas avoir les moyens de faire un travail de bonne qualité (11 %) et, à ce chapitre, nos analyses ne révèlent pas de différences significatives entre les hommes et les femmes.

Tableau 4.4 : Prévalence et population estimée de travailleurs* québécois exposés à des situations de travail exigeantes, chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble, Québec, 2007-2008.

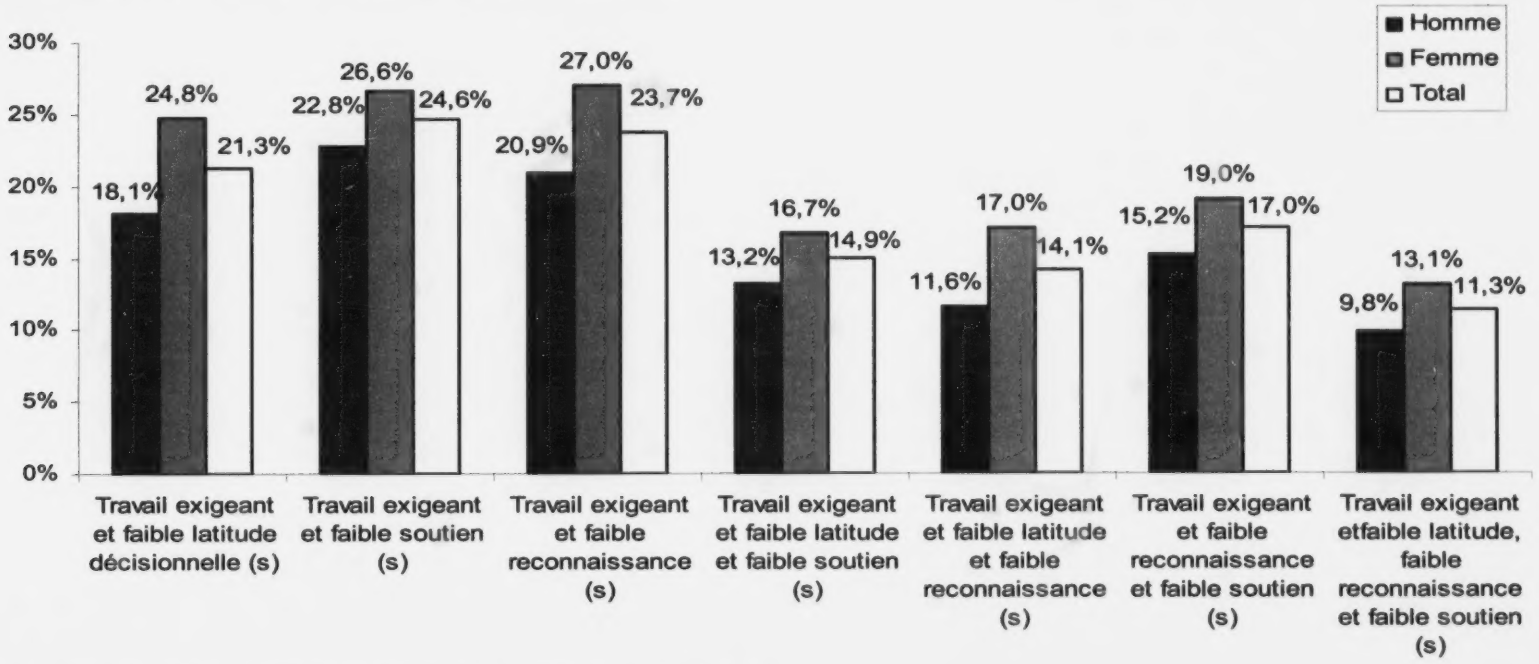
	Homme		Femme		Total	
	%	Pe (x1000)	%	Pe (x1000)	%	Pe (x1000)
Travail émotionnellement exigeant [s]						
Fortement d'accord, d'accord	44,8	848	52,3	875	48,3	1723
Fortement en désaccord, en désaccord	55,2	1045	47,7	798	51,7	1844
Situation de tension avec le public [s]						
Très souvent, souvent	19,0	360	23,0	385	20,9	746
Jamais, de temps en temps, pas de contact avec le public	81,0	1534	77,0	1288	79,1	2822
Moyens pour faire un travail de qualité						
Jamais, de temps en temps	10,6	201	11,3	189	10,9	389
Souvent, très souvent	89,4	1693	88,7	1484	89,1	3178

s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
Pe Population estimée (arrondie au millième)
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Quant au cumul de contraintes psychosociales, on peut constater que 21,3 % des travailleurs sont exposés à un travail émotionnellement exigeant avec une latitude décisionnelle faible (figure 4.2). De même, près du quart des travailleurs ont à vivre des situations de travail émotionnellement exigeantes sans pouvoir compter sur un soutien adéquat ou encore, sans pouvoir bénéficier d'une reconnaissance suffisante. Ces prévalences sont supérieures à celles observées pour la tension au travail (*job strain*). Lorsqu'on combine deux contraintes et le fait que le travail est émotionnellement exigeant, on obtient des prévalences d'environ 15 %, soit du même ordre que la prévalence de la tension et du faible soutien au travail (*iso-strain*). Enfin, nous estimons que le cumul de trois contraintes avec un travail émotionnellement exigeant est le cas d'un peu plus de 10 % de la population des travailleurs québécois.

Au regard des situations de tension avec le public, près de 10 % des travailleurs québécois en vivent sans pouvoir bénéficier d'un bon niveau de latitude décisionnelle, de soutien social au travail ou de reconnaissance (figure 4.3). De plus, nous estimons qu'environ 6 % des travailleurs cumulent deux de ces contraintes dans ce genre de situation de travail. Enfin, la prévalence de trois de ces contraintes dans une situation de tension avec le public est de l'ordre de 5 % de la population des travailleurs québécois visés.

Figure 4.2 : Prévalence du cumul de certaines contraintes organisationnelles et du travail émotionnellement exigeant selon le sexe, chez les travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008

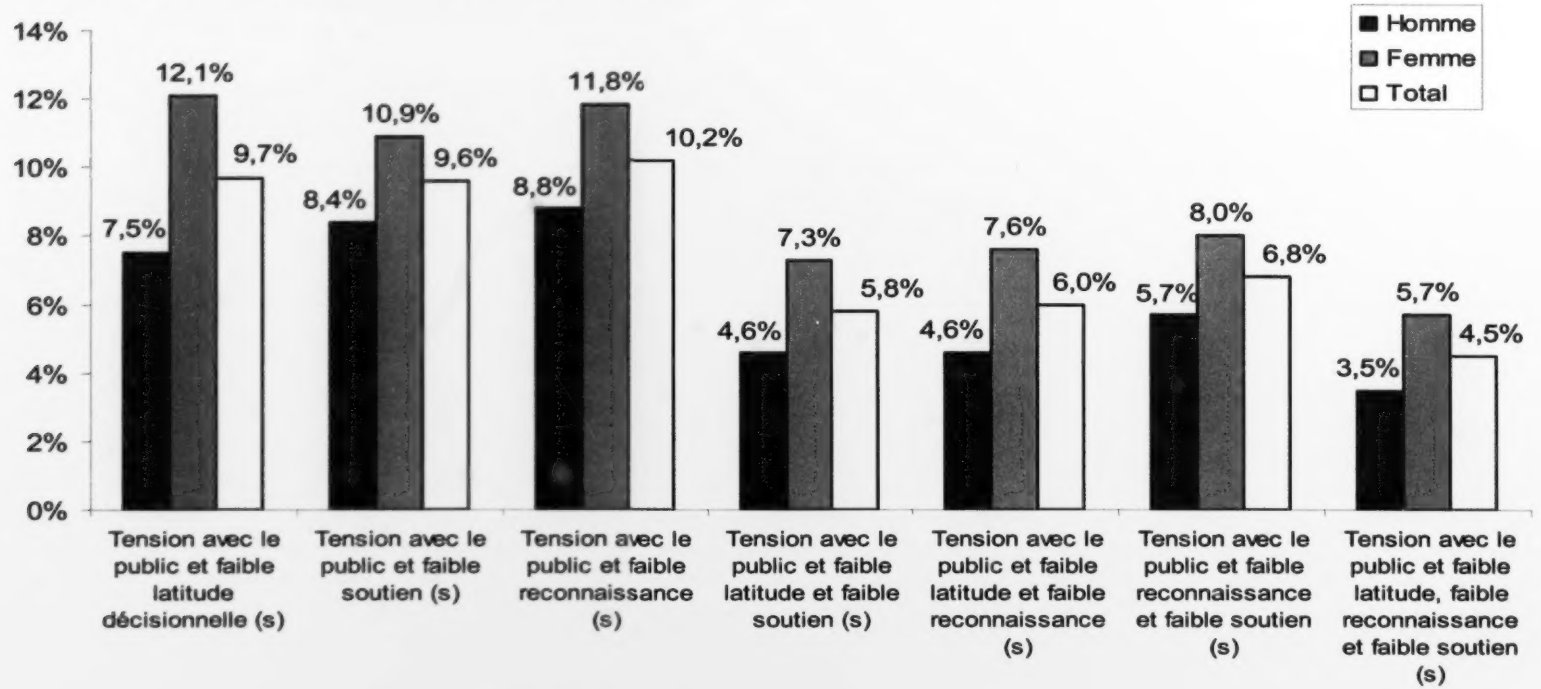


s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.

* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Figure 4.3 : Prévalence du cumul de certaines contraintes organisationnelles et des situations de tension avec le public selon le sexe, chez les travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008



s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Plusieurs caractéristiques personnelles et socioprofessionnelles (âge, catégorie professionnelle, type de profession, type d'organisme, type de contrat de travail et scolarité) sont associées aux contraintes organisationnelles rapportées par les travailleurs québécois (tableaux C 4.1 à C 4.17). On constate que les travailleurs plus âgés sont en proportion plus nombreux à avoir une faible reconnaissance et un faible soutien social au travail. Par ailleurs, comme les plus jeunes, ils sont peu exposés à une demande psychologique élevée et à un déséquilibre entre effort et reconnaissance. Par contre, les jeunes sont proportionnellement moins nombreux à bénéficier d'une latitude décisionnelle et plus nombreux à être exposés à une tension au travail (*job strain*). En ce qui concerne la catégorie professionnelle et le type de profession, on remarque globalement qu'à l'exception de la demande psychologique et du déséquilibre entre effort et reconnaissance, ce sont les travailleurs manuels, les ouvriers non qualifiés et les manœuvres qui sont les plus exposés à l'ensemble des autres contraintes. Les ouvriers qualifiés connaissent eux aussi une forte exposition à plusieurs contraintes organisationnelles. De façon plus spécifique, il convient d'ajouter le personnel de bureau pour ce qui est de l'exposition au faible soutien et à la faible latitude décisionnelle. Au regard du type d'organisme, on note que les travailleurs du secteur public et parapublic connaissent une forte prévalence de l'exposition à une demande psychologique élevée. Enfin, en ce qui a trait au type de contrat de travail, on peut noter que les cadres sont significativement plus exposés à une demande psychologique élevée, mais qu'ils peuvent bénéficier de plus de latitude décisionnelle, d'un meilleur soutien social et d'une meilleure reconnaissance que les autres salariés.

Du côté des situations de travail particulièrement difficiles, le travail émotionnellement exigeant est plus prévalant chez les professionnels, les semi-professionnels et les techniciens ainsi que chez le personnel cadre, de même que dans les secteurs public et parapublic, mais moins prévalent chez les jeunes. Il convient de noter que ce sont les travailleurs manuels (13,8 %) et les ouvriers non qualifiés et les manœuvres (14,2 %) qui manquent de moyens pour faire un travail de qualité ; par contre, ils sont peu exposés aux situations de tension avec le public. Enfin, il est intéressant de noter que les travailleurs des secteurs public et parapublic sont en proportion plus nombreux à avoir une faible autorité décisionnelle, mais qu'ils sont plus nombreux à bénéficier d'autonomie de compétence (tableaux C 4.3 et C 4.4).

L'étude de la distribution des indicateurs par regroupements de secteurs d'activité économique (tableau C 4.17) montre que certains secteurs sont particulièrement à risque. Parfois, il semble se dessiner certaines différences entre les hommes et les femmes. Ainsi, les femmes qui travaillent dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale sont particulièrement affectées par la demande psychologique élevée, la faible reconnaissance, la tension au travail (*job strain*), la tension et le faible soutien au travail (*iso-strain*) et le déséquilibre entre effort et reconnaissance. Les travailleurs hommes et femmes de ce même secteur sont également exposés à un travail émotionnellement exigeant, au manque de moyens pour faire un travail de qualité (bien que non significatif chez les hommes) et à des situations de tensions avec le public. Les travailleuses de l'enseignement sont nombreuses à faire face à un déséquilibre entre effort et reconnaissance, bien que les données ne soient pas significatives, et au manque de moyens pour faire un travail de qualité. Les travailleurs de ce secteur, hommes et femmes confondus, perçoivent leur travail comme étant émotionnellement exigeant. Pour ce qui est du regroupement des secteurs de l'hébergement, de la restauration, de services personnels et aux organisations et des arts et spectacles, nous constatons que les hommes sont exposés à plusieurs contraintes psychosociales du travail, telles qu'une forte demande, une tension au travail (*job strain*) et, bien que non

significatif, à une faible latitude décisionnelle, à un déséquilibre entre effort et reconnaissance et à une tension avec faible soutien au travail (*iso-strain*). Notons que les femmes de ce domaine sont statistiquement plus nombreuses à être exposées à une faible latitude décisionnelle que celles des autres secteurs d'activité économique.

Pour ce qui est de la possibilité de prendre une pause, on note que près de 15 % des travailleurs n'y ont pas droit. Les femmes sont statistiquement plus nombreuses, en proportion, à ne pas pouvoir prendre de pause : près d'une femme sur cinq n'en a pas la possibilité (tableau 4.5). Aussi, près de 22 % des travailleurs visés par l'enquête n'ont pas la possibilité de choisir ou de modifier la cadence ou la vitesse de leur travail, et là encore, les femmes connaissent des prévalences statistiquement supérieures à celles que l'on observe chez les hommes. En regard des caractéristiques sociodémographiques et socioprofessionnelles, soulignons que l'âge est statistiquement lié à l'impossibilité de prendre une pause : la prévalence atteint 21,1 % chez les travailleurs âgés de 15 à 24 ans ; elle est de 10 % chez les 55 ans ou plus. Près d'un travailleur sur cinq de profession mixte n'a pas la possibilité de prendre une pause. Cette prévalence est de 15,9 % chez les travailleurs qui exercent une profession non manuelle et de 8,8 % chez ceux dont la profession est manuelle (tableau C 4.15). Les jeunes sont aussi proportionnellement plus nombreux à ne pas pouvoir modifier la cadence ou la vitesse de leur travail (38 % chez les travailleurs âgés de 15 à 24 ans vs 15,2 % chez les 55 ans ou plus). Là aussi, on constate une prévalence élevée chez les travailleurs de profession mixte (28,0 %). Finalement, soulignons la forte prévalence observée chez le personnel et les ouvriers non qualifiés et les manœuvres (30,2 %) (tableau C 4.16).

Tableau 4.5 : Prévalence et population estimée de la possibilité de prendre une pause et de modifier la cadence, chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec 2007-2008.

	Homme		Femme		Total	
	%	Pe (x1000)	%	Pe (x1000)	%	Pe (x1000)
Possibilité de prendre une pause [s]						
Non	11,6	220	19,0	318	15,1	539
Oui	88,4	1674	81,0	1355	84,9	3028
Possibilité de choisir ou de modifier la cadence ou la vitesse de travail [s]						
Non	17,5	331	26,2	438	21,6	770
Oui	82,5	1562	73,8	1235	78,4	2797

s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
Pe Population estimée (arrondie au millième)
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

4.3.2 Résultats sur les contraintes physiques du travail

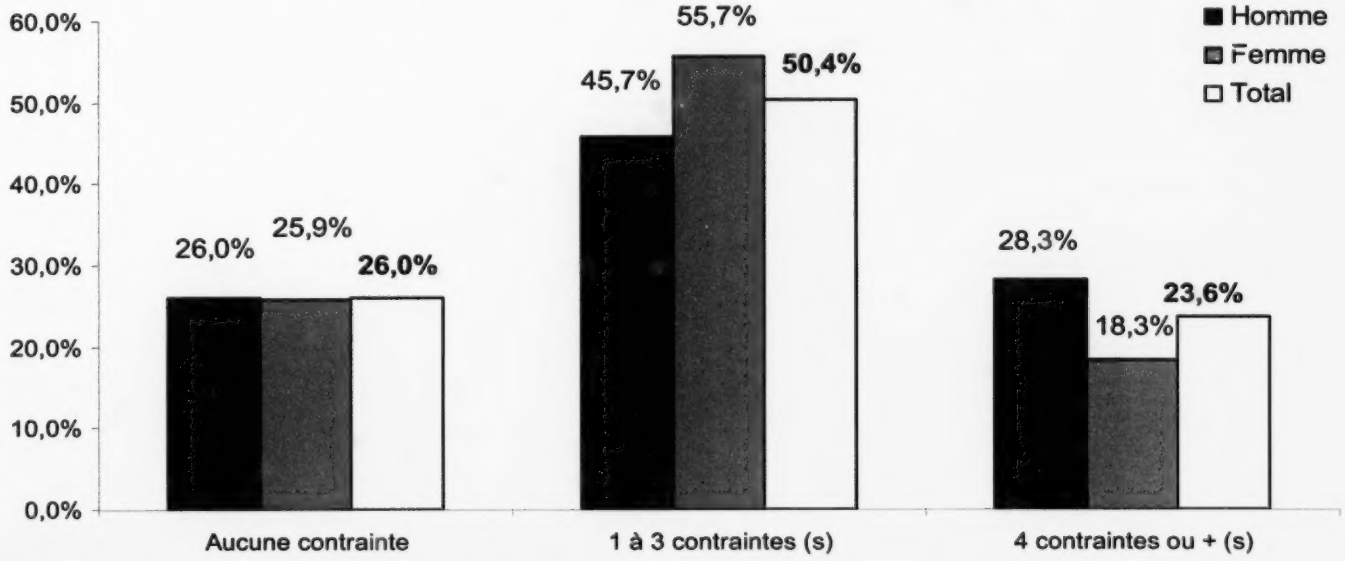
Cette section présente premièrement la prévalence des expositions au cumul des contraintes physiques et ensuite, la prévalence des contraintes physiques étudiées une à une.

Indice général du cumul de contraintes physiques du travail

Cette enquête estime que près de 843 000 travailleurs, soit près d'un travailleur québécois sur quatre, est exposé souvent ou tout le temps à au moins quatre des neuf contraintes qui composent l'Indice général du cumul de contraintes physiques, soit 28,3 % des travailleurs et 18,3 % des travailleuses. Environ la moitié des travailleurs visés par l'enquête sont exposés à une, deux ou trois de ces contraintes souvent ou tout le temps, soit 45,7 % des hommes et 55,7 % des femmes (figure 4.4).

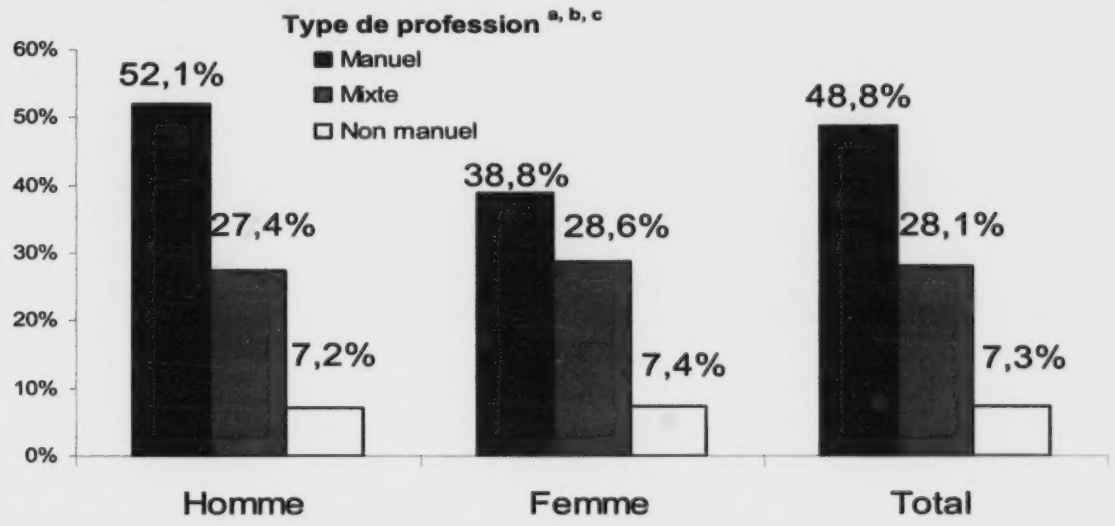
La moitié des travailleurs de professions manuelles est exposée à quatre contraintes physiques du travail ou plus, soit 52,1 % des hommes et 38,8 % des femmes. Cette proportion est de 28,1 % chez les travailleurs mixtes (soit 27,4 % chez les hommes et 28,6 % chez les travailleuses mixtes) et de 7,3 % chez les travailleurs non manuels (soit 7,2 % chez les hommes et 7,4 % chez les femmes) (figure 4.5).

Figure 4.4 : Prévalence de l'Indice général du cumul de contraintes physiques du travail chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008



s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Figure 4.5 : Prévalence des expositions à quatre contraintes physiques du travail ou plus selon le type de profession, chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008

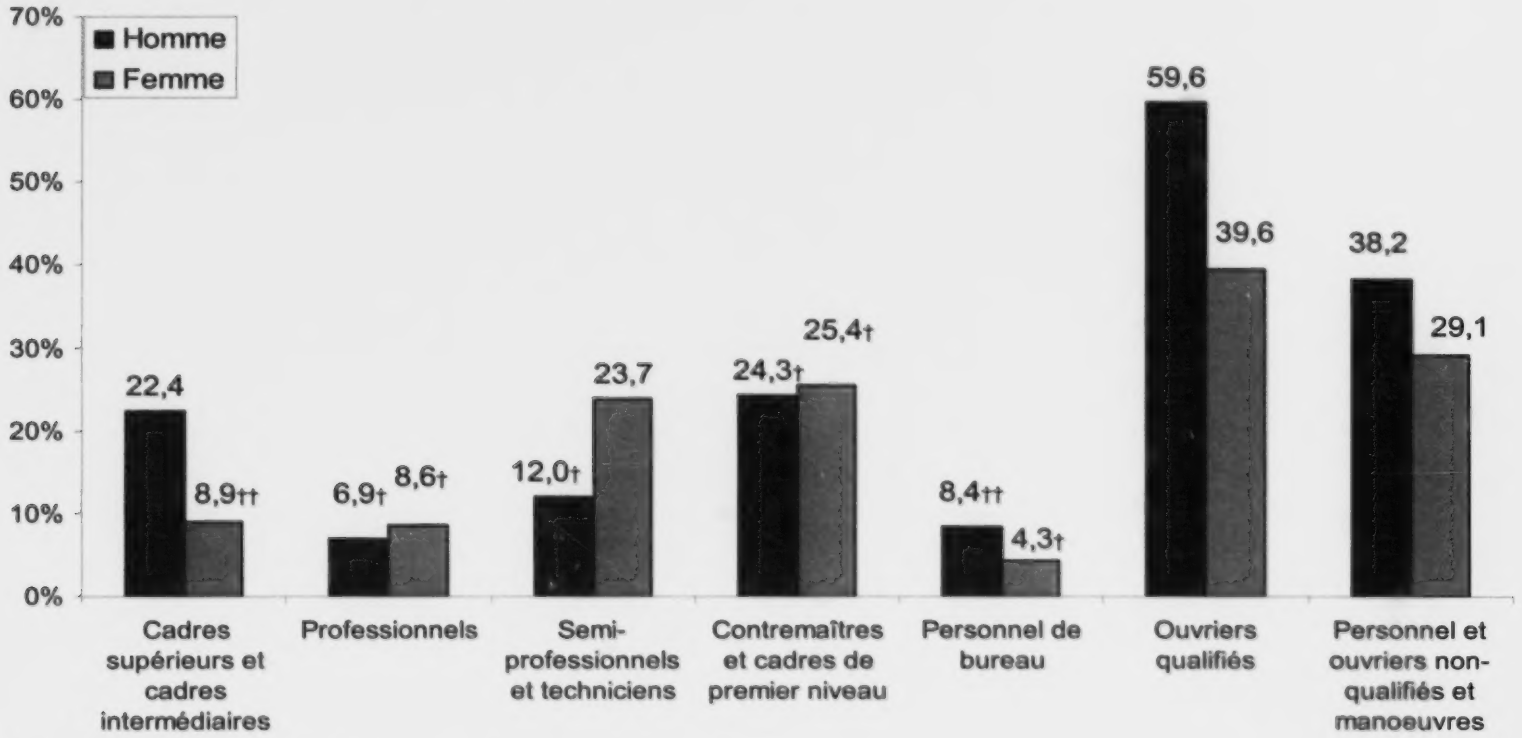


a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Environ 60 % des ouvriers qualifiés et 40 % des ouvrières qualifiées sont exposés à un cumul d'au moins quatre contraintes physiques du travail. Les ouvriers non qualifiés et les manœuvres sont aussi hautement exposés au cumul de contraintes physiques, soit 38,2 % des hommes et 29,1 % des femmes. Les travailleuses semi-professionnelles et techniciennes (23,7 %) et les contremaîtres et cadres de premier niveau (25,4 %) (bien que non significatif chez ces dernières) connaissent également des prévalences importantes (tableau C 4.19 ; figure 4.6).

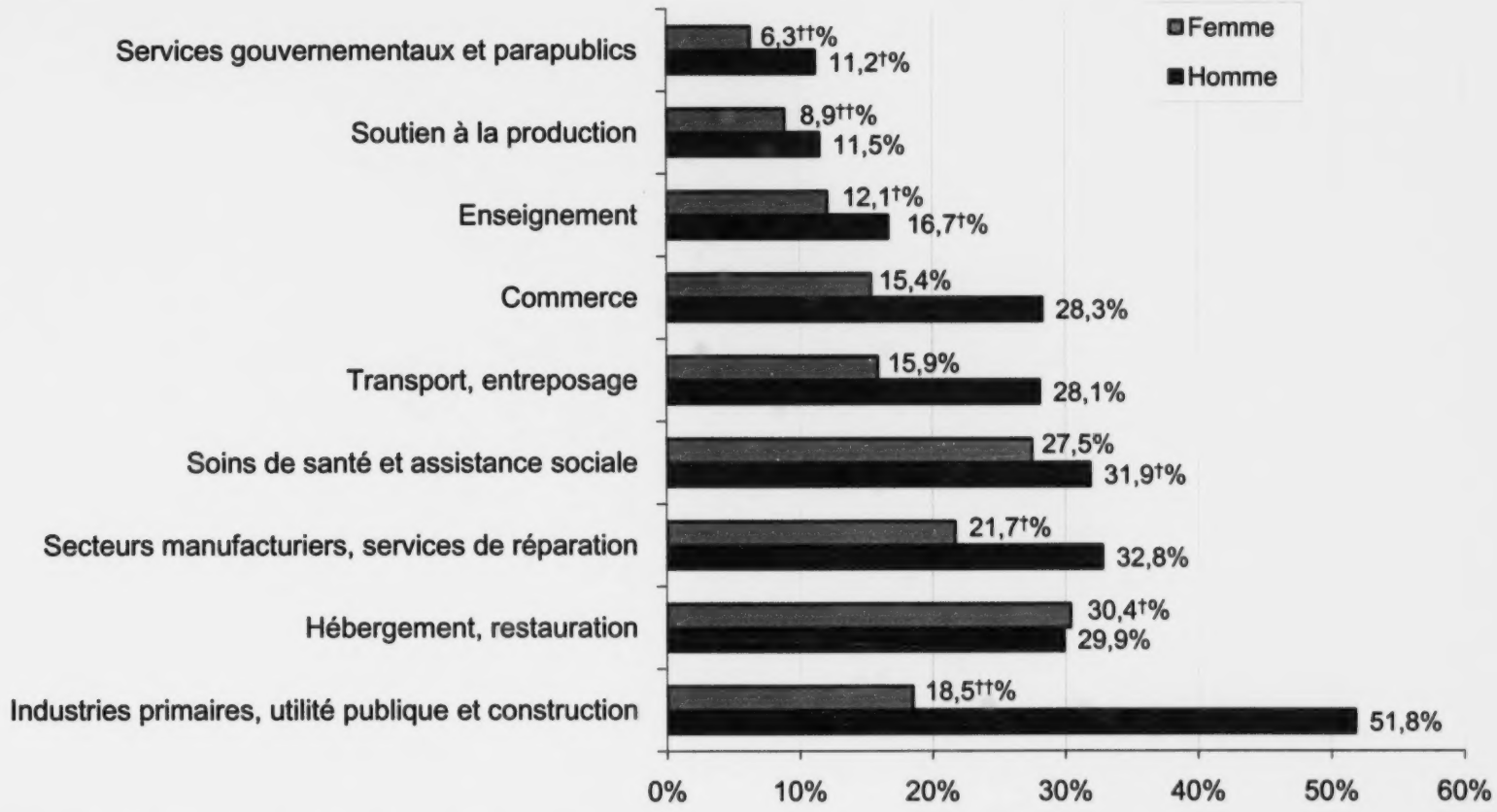
Chez les hommes, les secteurs d'activité économique qui connaissent les prévalences du cumul de contraintes physiques les plus importantes sont le regroupement des industries primaires, d'utilité publique et de la construction (51,8 %) et le regroupement des secteurs manufacturiers et des services de réparation et d'entretien (32,8 %). On note aussi de fortes expositions dans les secteurs des soins de santé et d'assistance sociale (31,9 %), bien que, dans ce cas, les données ne soient pas significatives. Chez les femmes, les regroupements de secteurs ayant les prévalences les plus élevées sont ceux de l'hébergement, de la restauration et des services personnels et aux organisations (30,4 %) ainsi que celui des soins de santé et d'assistance sociale (27,5 %) (tableau C 4.19 ; figure 4.7).

Figure 4.6 : Prévalence des expositions à quatre contraintes physiques du travail ou plus selon la catégorie professionnelle chez les hommes et chez les femmes*, Québec, 2007-2008



† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Figure 4.7 : Prévalence des expositions à quatre contraintes physiques ou plus de l'Indice général du cumul de contraintes physiques du travail selon les regroupements de secteurs d'activité économique chez les hommes et chez les femmes*, Québec, 2007-2008

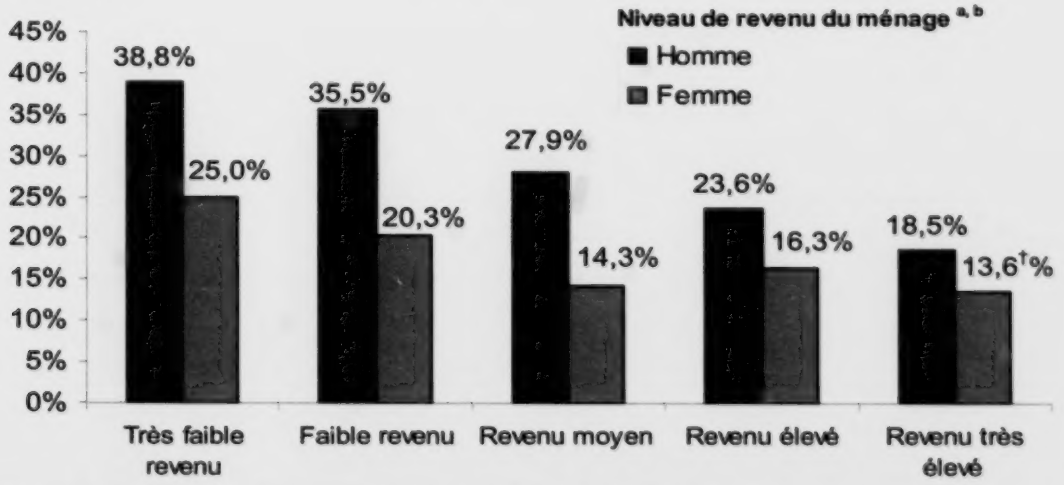


† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Les jeunes hommes âgés de 15 à 24 ans sont particulièrement exposés : nous estimons que 41,0 % d'entre eux sont exposés à au moins quatre contraintes, vs 20,3 % chez les travailleurs âgés de 55 ans ou plus (tableau C 4.19). Ce sont surtout les jeunes hommes de profession manuelle, avec des prévalences atteignant 56,9 %, qui sont les plus exposés à un cumul de contraintes (tableau non présenté). Chez les femmes, il n'y a aucun écart significatif selon l'âge.
En regard du type de contrat de travail, ce sont les travailleurs autonomes et les salariés syndiqués (non cadres) qui sont les plus exposés. On estime que 29,6 % des travailleurs autonomes (30,9 % chez les hommes [non significatif] et 27,4 % chez les femmes) et 29,2 % (36,2 % chez les hommes et 21,9 % chez les femmes) des salariés syndiqués (non cadres) sont exposés à au moins quatre contraintes physiques (tableau C 4.19).

Plus le statut socio-économique est faible, plus l'exposition aux contraintes physiques du travail est élevée. Par exemple, la prévalence des expositions à au moins quatre de ces contraintes varie de manière significative selon le niveau de revenu du ménage. Cette étude estime que 31,8 % des travailleurs de ménage à très faibles revenus (soit 38,8 % des hommes et 25,0 % des femmes) sont exposés à quatre contraintes physiques du travail ou plus. Cette proportion est de 16,3 % chez les travailleurs vivant dans un ménage à revenus très élevés (soit 18,5 % chez les hommes et 13,6 % chez les femmes). La relation entre le cumul général de contraintes physiques du travail et le revenu du ménage est très forte chez les hommes et chez les femmes, mais les différences observées semblent plus marquées chez les hommes (figure 4.8 ; tableau C 4.19).

Figure 4.8 : Prévalence des expositions à quatre contraintes physiques du travail ou plus selon le niveau de revenu du ménage, chez les hommes et chez les femmes*, Québec, 2007 - 2008



a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les femmes.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Il y a également une relation significative entre le niveau de scolarité complété et la prévalence d'exposition à un cumul de contraintes physiques élevé (tableau C 4.19) : plus d'un tiers des

travailleurs (34,6 %) ayant terminé le niveau primaire ou moins sont exposés à quatre contraintes ou plus versus 9,6 % des travailleurs ayant étudié au niveau universitaire. Cette relation s'établit tant chez les hommes (38,7 % vs 8,6 %) que chez les femmes (26,7 % vs 10,7 %).

Les travailleurs qui se perçoivent être en situation d'insécurité d'emploi déclarent significativement davantage être exposés aux contraintes physiques du travail (tableau C 4.19) : on estime que 30,7 % des travailleurs en insécurité d'emploi sont exposés à un cumul d'exposition (36,4 % chez les hommes et 23,7 % chez les femmes). Cette proportion est de 19,7 % chez les répondants qui ne se déclarent pas en insécurité d'emploi (23,5 % chez les hommes et 15,5 % chez les femmes). Rappelons que les répondants qui ont affirmé avoir une sécurité d'emploi faible ou avoir connu une période de chômage au cours des deux dernières années sont considérés être en insécurité d'emploi (voir Chapitre 2).

Parmi les employés salariés (excluant les autonomes), les hommes ayant un statut d'emploi plus précaire (ex. : emploi temporaire, à temps partiel ou saisonnier) sont également plus exposés aux contraintes physiques (tableau 4.6). Par exemple, 36,9 % des hommes qui ont un emploi temporaire sont exposés à un cumul de contraintes physiques, contre 26,7 % chez ceux qui ont un emploi permanent. Chez les femmes, au seuil de 5 %, on ne détecte pas de telles différences. De la même manière, 40,3 % des hommes salariés à temps partiel sont exposés à au moins quatre contraintes, contre 26,6 % chez les salariés à temps plein. Là encore, cette différence n'est pas détectée chez les femmes. Finalement, 43,3 % des travailleurs saisonniers visés par l'enquête sont exposés à un cumul de contraintes physiques (soit 50,9 % des hommes et 28,1 % des femmes), contre 22,6 % des travailleurs non saisonniers (soit 26,8 % des hommes et 18,0 % des femmes), la tendance est observée tant chez les hommes que chez les femmes, mais au seuil de 5 %, seules les différences observées chez les hommes sont significatives (tableau C 4.19).

Tableau 4.6 : Prévalence de l'exposition à au moins 4 contraintes physiques de l'Indice général du cumul de contraintes physiques du travail chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des salariés* québécois, Québec, 2007-2008.

	Homme		Femme		Total	
	%	Pe x 1000	%	Pe x 1000	%	Pe x 1000
Emploi permanent / temporaire [a]						
Temporaire	36,9	55	16,8	34	25,4	89
Permanent	26,7	379	17,3	220	22,2	599
Temps plein / temps partiel [a]						
Temps partiel	40,3	52	17,0	49	24,2	101
Temps plein	26,6	383	17,2	204	22,4	587

Pe Population estimée (arrondie au millième).
a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
* En emploi comme salarié depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Cumul de contraintes physiques du travail relatif aux membres supérieurs

Près d'un quart des travailleurs, soit 30,8 % des hommes et 19,7 % des femmes, sont exposés

souvent ou tout le temps à au moins trois contraintes physiques du travail parmi les six suivantes qui touchent les membres supérieurs : le travail les mains au-dessus des épaules, les gestes répétitifs, les gestes de précision, les efforts en utilisant des outils, des machines ou de l'équipement, la manutention de charges lourdes et les vibrations provenant d'outils à main (tableau C 4.18).

Les mêmes tendances sont observées que lors de l'étude du cumul général de contraintes physiques du travail. Ainsi, les groupes qui connaissent les prévalences les plus importantes sont (tableau C 4.20 ; tableau C 4.25) les suivants :

- Les jeunes hommes âgés de 15 à 24 ans (46,0 %) ;
- Les travailleurs (55,9 %) et travailleuses (40,7 %) manuels ;
- Les ouvriers qualifiés (65,4 %) et ouvrières qualifiées (42,7 %) et les ouvriers et ouvrières non qualifiés (hommes 40,6 %, femmes 32,5 %) ;
- Les hommes du regroupement des industries primaires, d'utilité publique et de la construction (54,0 %), ainsi que du regroupement des secteurs manufacturiers, des services de réparation et d'entretien (37,7 %) ;
- Les femmes du regroupement des secteurs de l'hébergement, de la restauration et des services personnels et aux organisations (33,2 %), ainsi que des soins de santé et des services sociaux (27,1 %).

Cumul de contraintes physiques du travail relatives au dos

Près d'un quart des travailleurs est exposé à au moins trois contraintes physiques du travail parmi les six qui sont relatives au dos : le travail le dos penché en avant ou de côté ou avec une torsion du dos, les gestes répétitifs, les efforts en utilisant de l'équipement, la manutention de charges lourdes, les vibrations du corps entier et le travail debout sans possibilité de s'asseoir. La prévalence des expositions diffère significativement selon le sexe : ainsi, 27,0 % des travailleurs masculins sont exposés à au moins trois de ces contraintes, contre 16,6 % des femmes (tableau C 4.18).

Les mêmes tendances sont observées dans l'étude du cumul général de contraintes physiques du travail. Ainsi, les groupes qui connaissent les prévalences les plus importantes sont (tableau C 4.21 ; tableau C 4.25) :

- Les jeunes hommes âgés de 15 à 24 ans (42,2 %) ;
- Les travailleuses (37,5 %) et travailleurs (50,3 %) manuels ;
- Les ouvriers qualifiés (51,6 %), ouvrières qualifiés (33,2 %) et ouvriers non qualifiés (hommes : 39,9 %, femmes : 27,7 %) ;
- Les hommes du regroupement des industries primaires, d'utilité publique et de la construction (46,5 %), ainsi que du regroupement des secteurs manufacturiers, de services de réparation et d'entretien (32,2 %) ;
- Les femmes du regroupement des secteurs de l'hébergement, de la restauration et des services personnels et aux organisations (26,0 %) et du regroupement des secteurs des soins de santé et de services d'assistance (26,2 %).

Les contraintes physiques du travail étudiées une à une

En général, les résultats obtenus lors de l'étude des contraintes physiques du travail étudiées une à une sont semblables à ceux qui proviennent de l'analyse du cumul général de ces contraintes : les mêmes sous-groupes de travailleurs y sont exposés.

Dans l'ensemble, les expositions aux contraintes physiques du travail que les travailleurs déclarent le plus fréquemment survenir souvent ou tout le temps sont les gestes répétitifs des bras ou des mains (54,9 %), les gestes de précision (36,5 %), le travail le dos penché, de côté ou en torsion (36,0 %) et les efforts fournis en utilisant des outils, des machines ou de l'équipement (25,3 %) (tableau C 4.18).

Les hommes sont en proportion plus nombreux que les femmes à être exposés souvent ou tout le temps aux contraintes physiques suivantes : les efforts fournis en utilisant des outils, des machines ou de l'équipement (33,5 % vs 16,1 %), les gestes de précision (41,7 % vs 30,6 %), les vibrations provenant d'outils à mains (11,6 % vs 2,6 %), la manutention de charges lourdes (19,7 % vs 12,3 %), les vibrations provenant de grosses machines ou du sol (8,6 % vs 1,3 %). Il n'y a pas d'écarts significatifs entre les hommes et les femmes pour les expositions souvent ou tout le temps au travail le dos penché ou de côté (36,2 % vs 35,7 %), pour le travail debout les trois quarts du temps ou plus (45,0 % vs 44,5 %), pour le travail debout sans possibilité de s'asseoir (18,2 % vs 17,0 %) et pour le travail les mains au-dessus des épaules (22,4 % vs 21,6 %). L'exposition souvent ou tout le temps aux gestes répétitifs des bras ou des mains fait exception : les travailleuses connaissent des prévalences statistiquement supérieures à celles que l'on observe chez les hommes (57,4 % vs 52,6 %). Il en est de même pour le travail assis les trois quarts du temps ou plus. Les femmes sont statistiquement plus nombreuses en proportion à travailler assises (44,3 % vs 35,7 %).

Les travailleurs manuels connaissent des prévalences d'exposition plus élevées à chacune des contraintes physiques que les travailleurs de professions mixtes, ces derniers étant plus exposés que les travailleurs non-manuels. Chez les femmes, ce même constat est valable pour la plupart des contraintes étudiées, à l'exception du travail les mains au-dessus des épaules, du travail le dos penché, de côté ou en torsion et des gestes de précision où les travailleuses de professions mixtes sont autant exposées que les travailleuses manuelles. Les travailleurs manuels sont particulièrement exposés au travail debout (71,9 %) et cette exposition est encore plus importante chez les travailleuses manuelles (80,0 % contre 69,2 % chez les hommes). L'exposition au travail debout sans possibilité de s'asseoir est également très élevée chez les travailleurs manuels (34,1 % vs 5,0 % chez les non-manuels) et même plus élevée chez les travailleuses manuelles (40,5 %) que chez les hommes (31,9 %) (tableau C 4.25).

Les ouvriers et ouvrières, qualifiés et non qualifiés, sont fortement exposés à la plupart de ces contraintes physiques. L'exposition chez les ouvriers et ouvrières qualifiés est particulièrement importante. Par exemple, 70,3 % des hommes effectuent des gestes répétitifs assez souvent ou tout le temps (vs 30,7 % chez les autres travailleurs) et 36,4 % sont exposés à des vibrations provenant d'outils à mains (vs 6,8 % chez les autres travailleurs) (tableau non présenté).

Chez les femmes, les semi-professionnelles et techniciennes sont également exposées à des prévalences élevées des contraintes suivantes : mains au-dessus des épaules (28,1 %), dos

penché, de côté ou en torsion (48,0 %), gestes de précision (41,7 %), manutention de charges lourdes (17,2 %) et efforts fournis en utilisant des outils, des machines ou de l'équipement (22,0 %) (tableau non présenté).

Les jeunes hommes de 15 à 24 ans sont en proportion plus nombreux que les travailleurs des autres groupes d'âge à être exposés aux contraintes physiques étudiées, à l'exception des vibrations du corps entier et des vibrations provenant d'outil à main. Les travailleuses de 15 à 24 ans sont plus exposées que leurs aînées aux gestes répétitifs des bras ou des mains (67,1 %), au travail debout les trois quarts du temps ou plus (75,7 %) et au travail debout sans possibilité de s'asseoir (35,1 %). Ce constat selon l'âge ne s'établit pas au seuil de 5 % pour les autres contraintes physiques étudiées (tableau non présenté).

Utilisation de l'ordinateur

L'étude du nombre d'heures passées à l'ordinateur à l'emploi principal révèle que 20,9 % des travailleurs déclarent y travailler 31 heures ou plus par semaine. Cette exposition est plus importante chez les femmes : 23,6 % contre 18,5 % chez les hommes. (tableau C 4.18).

Contrairement aux contraintes physiques précédemment étudiées, ce sont les travailleurs non manuels qui déclarent le plus grand nombre d'heures passées à l'ordinateur : ils sont 35,2 % à déclarer y travailler 31 heures ou plus. Cette proportion s'élève à 10,4 % chez les travailleurs mixtes et à 4,8 % chez les travailleurs manuels. Ce constat est significatif chez les hommes et chez les femmes (tableau C 4.25).

La proportion de répondants qui déclarent travailler à l'ordinateur 31 heures ou plus par semaine à leur emploi principal est particulièrement faible chez les travailleurs de 15 à 24 ans (9,5 %), plus importante chez les travailleurs âgés de 25 à 44 ans (25,5 %) et chez ceux qui sont âgés de 45 à 54 ans (21,7 %), puis plus faible chez les travailleurs de 55 ans ou plus (12,5 %). Ce constat est semblable chez les hommes et chez les femmes (tableau C 4.22). La faible exposition des jeunes pourrait s'expliquer en partie par le fait que la proportion de travailleurs de 15 à 24 ans à temps partiel est importante.

Les catégories professionnelles qui présentent les prévalences les plus élevées sont le personnel de bureau et les professionnels, chez les hommes (respectivement 41,5 % et 40,3 %) et chez les femmes (respectivement 45,3 % et 30,1 %) (tableau C 4.22).

Une très forte proportion de travailleuses et travailleurs du secteur du soutien à la production sont exposés au travail prolongé à l'ordinateur (41,6 % des hommes, 45,9 % des femmes). Les travailleuses des services gouvernementaux et parapublics y sont également fortement exposées (42,1 %) (tableau C 4.22).

4.3.3 Résultats concernant l'exposition au bruit et aux solvants

Bruit

Selon cette étude, on estime que près de 359 000 travailleurs travaillent souvent ou tout le temps dans un bruit si intense qu'il est difficile de tenir une conversation à quelques pieds ou à un mètre

de distance, même en criant. Avec des prévalences atteignant 13,9 %, les hommes visés par l'enquête sont statistiquement plus nombreux, en proportion, que les femmes (5,7 %) à être exposés au bruit (tableau C 4.18).

Les travailleurs manuels sont en proportion plus nombreux à être exposés au bruit (22,1 %) que les travailleurs de profession mixte (9,1 %), ces derniers étant plus exposés que les travailleurs non manuels (3,9 %). Ces différences sont observées chez les hommes (24,2 % vs 13,4 % vs 4,8 %) et chez les femmes (15,6 % vs 5,8 % vs 3,1 %) et sont statistiquement significatives. (tableau C 4.25).

Chez les hommes, l'exposition au bruit en milieu de travail semble diminuer avec l'âge, bien que les différences observées ne soient pas significatives (16,1 % des hommes de 15 à 24 ans, 14,8 % chez les 25 à 44 ans, 13,4 % chez les 45 à 54 ans et 10,5 % chez ceux qui sont âgés de 55 ans ou plus). Aucune tendance selon l'âge n'est observée chez les femmes (tableau C 4.23).

Chez les hommes, les ouvriers qualifiés (28,8 %) et le personnel et les ouvriers non qualifiés et les manœuvres (19,4 %) sont les plus exposés au bruit. Chez les femmes, seuls le personnel et les ouvrières non qualifiées et les manœuvres ont des prévalences statistiquement plus élevées (11,4 %) (tableau C 4.23).

Chez les hommes, la proportion des salariés syndiqués non cadres (20,2 %) exposée au bruit est statistiquement plus importante que dans les autres types d'emploi. Chez les femmes, ce constat n'est pas observé (tableau C 4.23).

Les secteurs d'activité économique qui ont les prévalences les plus élevées d'exposition au bruit sont le regroupement des secteurs manufacturiers et de services de réparation et d'entretien (27,3 % des hommes, 17,5 % des femmes) et celui des secteurs primaires, de l'utilité publique et de la construction (19,5 % des hommes, 11,7 % des femmes, bien que non significatif chez ces dernières) (tableau C 4.23).

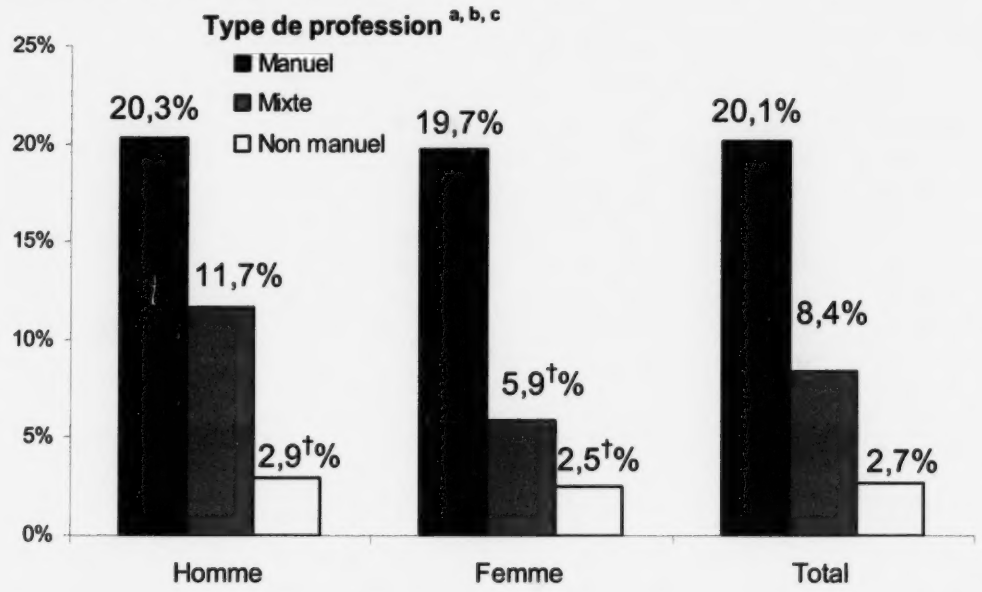
La prévalence de l'exposition au bruit varie selon le niveau de scolarité complété : 16,2 % des travailleurs ayant un niveau primaire ou moins y sont exposés, contre 13,7 % des travailleurs ayant un secondaire, 9,0 % de ceux qui détiennent un niveau collégial et 4,0 % des universitaires (tableau non présenté).

Solvants

On estime que près de 312 000 travailleurs (8,8 %) sont exposés souvent ou tout le temps à des vapeurs de solvants, tels que dégraisseurs, peintures à l'huile, vernis, colles, Varsol, térébenthine, etc. dans le cadre de leur emploi principal, soit 11,2 % des hommes et 6,0 % des travailleuses (tableau C 4.18).

Un travailleur manuel sur cinq est exposé souvent ou tout le temps aux vapeurs de solvants dans son emploi principal (figure 4.9).

Figure 4.9 : Prévalence des expositions aux vapeurs de solvants, souvent ou tout le temps, selon le type de profession, chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008



a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

La prévalence de l'exposition aux solvants est plus élevée chez les jeunes travailleurs et diminue avec l'âge. Ainsi, 11,0 % des travailleurs de 15 à 24 ans sont exposés à des vapeurs de solvants, 9,0 % des travailleurs de 25 à 44 ans, 8,5 % des travailleurs de 45 à 54 ans et 6,5 % des travailleurs de 55 ans ou plus (tableau C4.24). Seules les différences observées entre les 15 à 24 ans et les 55 ans ou plus sont statistiquement significatives. Les hommes et les femmes suivent la même tendance. Cependant, et probablement à cause du faible effectif de femmes exposées aux solvants, l'écart selon l'âge n'est pas significatif chez les travailleuses.

Les catégories professionnelles chez qui les prévalences d'exposition aux solvants sont statistiquement plus élevées sont, aussi bien chez les hommes que chez les femmes, les ouvriers qualifiés (28,9 % des hommes et 15,7 % des femmes) et le personnel et les ouvriers non qualifiés et les manœuvres (14,2 % des hommes 12,2 % des femmes).

Les travailleuses (14,6 %) et travailleurs (21,7 %) du regroupement des secteurs manufacturiers et de services de réparation et d'entretien sont en proportion plus nombreux à être exposés à des vapeurs de solvants. Avec une proportion de 14,3 %, les travailleurs du regroupement des secteurs des industries primaires, d'utilité publique et de la construction connaissent également des expositions importantes.

Selon le type de contrat de travail, les hommes et les femmes semblent avoir des profils différents : chez les hommes, ce sont les salariés syndiqués (non cadres) (15,2 %) qui sont les plus exposés à des vapeurs de solvants, alors que chez les femmes, ce sont les travailleuses autonomes (11,1 %) (tableau C 4.24).

Les travailleuses et travailleurs moins scolarisés sont proportionnellement plus nombreux à être exposés à des vapeurs de solvants : les travailleurs ayant un niveau primaire ou moins (14,2 %) et un niveau secondaire (13,1 %) sont statistiquement plus nombreux à l'être que les travailleurs qui possèdent un diplôme collégial (7,5 %) ou universitaire (2,4 %) (tableau non présenté).

4.3.4 Exposition à des combinaisons de contraintes physiques et psychosociales

Au total, près d'un quart (22,3 %) des travailleurs visés par l'EQCOTESST est exposé à une combinaison d'au moins quatre contraintes physiques et d'une contrainte psychosociale (tableau 4.7). Cette proportion s'élève à presque la moitié (45,8 %) des travailleuses et des travailleurs manuels (tableau 4.8). Ainsi, presque tous les travailleurs exposés à quatre contraintes physiques ou plus sont aussi exposés à au moins une contrainte psychosociale.

Tableau 4.7 : Prévalence d'exposition à une combinaison d'au moins 4 contraintes physiques et d'une contrainte psychosociale du travail, chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
		%	
Exposition à au moins 4 contraintes physiques de l'indice général de cumul de contraintes physiques du travail	**28,3**	**18,3**	**23,6**
Exposition à au moins 4 contraintes physiques de l'Indice général de cumul ET à une/un :			
« Faible » soutien social au travail [S, 1]	16,4	9,9	13,3
« Faible » latitude décisionnelle [S]	15,3	11,4	13,5
Faible reconnaissance [S]	14,1	10,5	12,4
Travail émotionnellement exigeant	12,6	11,4	12,1
Demande psychologique du travail « élevée » [S]	11,7	9,5	10,7
Déséquilibre effort - reconnaissance	9,1	7,2	8,2
Tension au travail (Job strain)	6,8	6,2	6,5
Tension et faible soutien au travail (Iso-strain) [1]	4,9	4,8	4,8
Situation de tension avec le public	5,7	5,7	5,7
Harcèlement psychologique	4,7	4,7	4,7
Exposition à au moins 4 contraintes physiques et à au moins une contrainte psychosociale [S]	**26,3**	**17,7**	**22,3**

s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
1 S'applique seulement aux travailleurs qui ont au moins un supérieur et un collègue.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

On note que 30,0 % des travailleurs manuels sont exposés à un cumul de contraintes physiques et à une faible latitude décisionnelle ; 13,2 % des travailleurs manuels sont exposés à la combinaison d'un cumul de contraintes physiques et de tension au travail (*job strain*) et 10,4 % sont exposés à la combinaison d'un cumul de contraintes physiques et de tension et faible soutien au travail (*iso-strain*).

Tableau 4.8 : Prévalence d'exposition à la combinaison d'au moins 4 contraintes physiques et d'une contrainte psychosociale du travail, chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs* manuels, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
		%	
Exposition à au moins 4 contraintes physiques de l'Indice général du cumul de contraintes physiques du travail	**52,1**	**38,8**	**48,8**
Exposition à au moins 4 contraintes physiques ET une/un :			
« Faible » soutien social au travail [1]	31,8	29,1	31,1
« Faible » latitude décisionnelle	30,7	28,0	30,0
Faible reconnaissance	25,7	27,0	26,0
Travail émotionnellement exigeant	21,0	21,7	21,2
Demande psychologique du travail « élevée »	19,9	20,6	20,1
Déséquilibre effort - reconnaissance	15,7	19,5	16,7
Tension au travail (Job strain)	12,5	15,4	13,2
Tension et faible soutien au travail (Iso-strain) [s, 1]	9,2	14,1†	10,4
Situation de tension avec le public	8,6	8,6†	8,6
Harcèlement psychologique	8,2	10,9†	8,8
Exposition à au moins 4 contraintes physiques et à au moins une contrainte psychosociale [s]	**48,2**	**38,5**	**45,8**

s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
1 S'applique seulement aux travailleurs qui ont au moins un supérieur et un collègue.
† Coefficient de variation de 15% à 25 % ; interpréter avec prudence.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

4.3.5 Comparaison des résultats avec les données de l'Enquête sociale et de santé de 1998 (ESS 98)

4.3.5.1 Comparaison des résultats sur l'environnement organisationnel

Rappelons que pour cette section, les indicateurs de l'environnement organisationnel ont été construits sur la base des questions présentes dans les deux enquêtes. C'est pourquoi nous parlons d'indicateurs rajustés (voir la section Aspects méthodologiques).

Bien qu'il soit difficile de conclure, principalement en raison de contraintes méthodologiques, par exemple des méthodes de collecte différentes, on peut dire globalement que les prévalences

d'exposition obtenues avec l'EQCOTESST sont plus faibles que celles de 1998 (tableau 4.9). En étudiant les intervalles de confiance, on constate que ces différences sont statistiquement significatives à un seuil inférieur ou égal à 5 %. Cependant, il semble se dessiner une légère détérioration chez les hommes de 55 ans ou plus en ce qui concerne la faible latitude décisionnelle rajustée et chez les travailleuses de 15 à 24 ans dans le cas de la faible autorité décisionnelle rajustée. De plus, en étudiant distinctement les items qui composent l'indice de la demande psychologique et de latitude décisionnelle, on note que la proportion de travailleurs qui déclarent avoir un emploi exigeant de travailler fort est passée de 64 % à 72 % de 1998 à 2007-2008 (tableau non présenté).

Tableau 4.9 : Comparaison des prévalences d'expositions aux contraintes organisationnelles et intervalles de confiance à 95 % entre l'Enquête sociale et de santé 1998 et l'EQCOTESST selon le sexe, chez les travailleurs québécois*.

	ESS98		EQCOTESST 2007 - 2008	
	%	IC	%	IC
Demande psychologique (ajustée) élevée				
Homme	49,8	48,0 - 51,6	40,3	38,1 - 42,5
Femme	48,0	46,0 - 49,9	43,9	41,5 - 46,2
Total	49,0	47,7 - 50,4	42,0	40,4 - 43,6
Faible latitude décisionnelle (ajustée)				
Homme	43,5	41,8 - 45,3	40,4	38,2 - 42,6
Femme	55,4	53,4 - 57,3	47,9	45,5 - 50,2
Total	48,6	47,3 - 49,9	43,9	42,3 - 45,5
Faible autorité décisionnelle (ajustée)				
Homme	33,3	31,6 - 34,9	28	26,0 - 30,1
Femme	43,7	41,8 - 45,7	35,8	33,5 - 38,1
Total	37,8	36,5 - 39,0	31,7	30,1 - 33,2
Faible autonomie de compétence (ajustée)				
Homme	41,3	39,6 - 43,1	38,5	36,4 - 40,7
Femme	48,4	46,5 - 50,4	45	42,6 - 47,3
Total	44,4	43,1 - 45,7	41,6	39,9 - 43,2

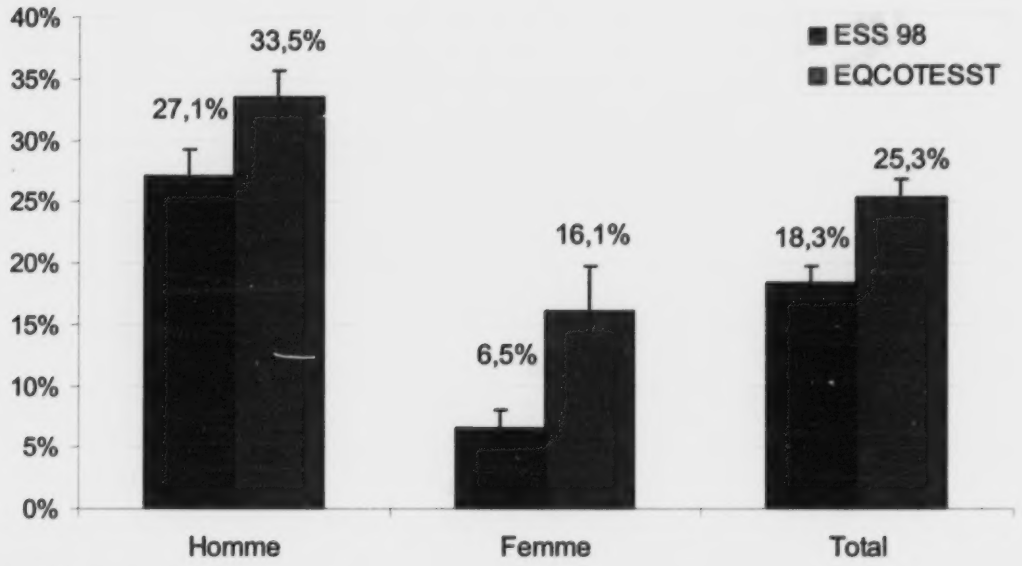
IC Intervalles de confiance à 95 %.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec.

4.3.5.2 Comparaison des résultats concernant les contraintes physiques, le bruit et les solvants

On note qu'en 2007-2008, les travailleurs, hommes ou femmes, obtiennent une prévalence d'exposition plus élevée qu'en 1998 aux efforts en utilisant des outils et des équipements (figure 4.10). Une comparaison entre les résultats de l'*Enquête sociale et de santé de 1998* et l'EQCOTESST de 2007-2008 des prévalences d'expositions aux vibrations provenant d'outils à main, au bruit et aux solvants, selon l'âge et le sexe, montre très peu de différences. Il est difficile d'interpréter les données concernant les gestes répétitifs, les vibrations du corps entier ou encore

la manutention, car la formulation de la question posée dans l'EQCOTESST est différente de celle de l'ESS 98 et il est fort probable que les répondants l'aient interprétée différemment (voir le tableau C 4.26, qui présente la formulation des questions).

Figure 4.10 : Comparaison des prévalences d'exposition aux efforts en utilisant des outils et des équipements entre l'*Enquête sociale et de santé de 1998* et l'EQCOTESST selon le sexe, chez les travailleurs québécois*



I Intervalles de confiance à 95 %.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec.

4.4 Discussion

4.4.1 Faits saillants

Notre étude montre qu'au Québec, un travailleur sur quatre est soumis à un cumul de deux contraintes organisationnelles reconnues pathogènes. Près d'un quart de l'ensemble des travailleurs et près de la moitié des travailleurs manuels sont exposés à au moins quatre contraintes physiques et à au moins une contrainte psychosociale. Ces combinaisons peuvent être particulièrement néfastes pour la santé, comme nous le verrons dans les chapitres subséquents.

Notre étude a permis également d'identifier des groupes plus à risque au regard de certaines contraintes organisationnelles du travail. Il s'agit en particulier des femmes, qui sont davantage exposées que les travailleurs masculins à l'ensemble des contraintes organisationnelles mesurées dans cette étude, à l'exception du soutien social au travail. Des sous-groupes de travailleurs sont pour leur part particulièrement exposés à certaines contraintes psychosociales, tels que les travailleurs manuels, les ouvriers qualifiés et non qualifiés et, dans certains cas, le personnel de bureau.

En ce qui concerne spécifiquement la faible reconnaissance et le faible soutien social au travail, il importe de noter que ce sont les travailleurs plus âgés qui y sont les plus exposés. Enfin, il faut signaler l'importance de plusieurs des contraintes organisationnelles mesurées chez les travailleurs du secteur public et parapublic et, en particulier, dans le secteur des services de santé, de l'assistance sociale et de l'enseignement.

Les groupes de travailleurs les plus fortement exposés à un cumul de quatre contraintes physiques du travail ou plus incluent :

- les travailleuses et travailleurs manuels
- les ouvrières et ouvriers qualifiés et non qualifiés
- les jeunes hommes (15 à 24 ans), particulièrement les jeunes hommes de professions manuelles
- les travailleurs des industries primaires, de la construction, des industries manufacturières, de la réparation et de l'entretien, et ceux du secteur de santé et de l'assistance sociale, ainsi que les travailleuses des secteurs de l'hébergement et de la restauration et du secteur de la santé et de l'assistance sociale
- les travailleuses et travailleurs de ménages à faible revenu
- les travailleuses et travailleurs ayant un faible niveau de scolarité
- les travailleurs ayant un statut d'emploi précaire (insécurité d'emploi, emploi temporaire, temps partiel, travail saisonnier).

La prévalence de l'exposition aux contraintes physiques du travail diminue avec l'âge chez les hommes ; chez les femmes, une telle diminution n'est pas observée, à l'exception des gestes répétitifs et du travail debout sans possibilité de s'asseoir.

4.4.2 Les sous-groupes particulièrement exposés aux contraintes physiques et organisationnelles du travail

Certains groupes sont particulièrement exposés à une majorité des contraintes organisationnelles étudiées. Citons, par exemple, les femmes qui travaillent dans les secteurs des soins de santé et de l'assistance sociale, dans le secteur de l'enseignement et les femmes ouvrières qualifiées et non qualifiées.

En général, à l'exception des gestes répétitifs, du travail prolongé à l'ordinateur et de la posture assise, les hommes sont davantage exposés que les femmes aux contraintes physiques mesurées. Néanmoins, certaines catégories de travailleuses font face à des expositions à un cumul de contraintes physiques importantes. Citons, par exemple, les femmes ouvrières qualifiées et non qualifiées et les femmes qui travaillent dans le regroupement des secteurs de l'hébergement, de la restauration et des services personnels et aux organisations.

Près d'un travailleur manuel sur deux est exposé à au moins quatre contraintes physiques du travail, soit 52 % des hommes et 39 % des femmes. En étudiant distinctement chacune des contraintes physiques étudiées, on constate que les travailleuses et travailleurs de professions manuelles ont également les prévalences les plus importantes. Ce constat est le même en ce qui concerne les expositions au bruit et aux solvants. Certaines contraintes physiques concernent

aussi les travailleuses de professions mixtes. Mentionnons que ces dernières sont autant exposées que les travailleuses manuelles au travail les mains au-dessus des épaules, au travail le dos penché, de côté ou en torsion et aux gestes de précision. Notons qu'une proportion importante de professions mixtes se compose des professionnels de la santé et des éducateurs de la petite enfance (analyses complémentaires non présentées).

Parmi les employés salariés (excluant les autonomes), les hommes ayant un statut d'emploi plus précaire (ex. : emploi temporaire, à temps partiel ou saisonnier), sont également plus exposés à un nombre important de contraintes physiques, alors que chez les femmes, on ne détecte pas cette différence. Il est possible que ce résultat s'explique par le fait que certaines des contraintes physiques auxquelles les femmes sont plus spécifiquement exposées ne sont pas évaluées par le questionnaire utilisé pour la présente enquête (ex. : postures statiques). L'Indice général du cumul de contraintes physiques mesure le nombre de contraintes et il est possible que les femmes ayant un statut d'emploi plus précaire soient exposées à des contraintes physiques importantes, mais que le nombre de ces contraintes soit plus faible que chez les hommes.

Une forte proportion de travailleurs manuels fait face à la fois à des contraintes physiques et à des contraintes organisationnelles : près d'un sur trois fait face, d'une part, à une faible latitude décisionnelle et, d'autre part, à au moins quatre contraintes physiques ou encore, à un faible soutien social au travail et à au moins quatre contraintes physiques ; près d'un sur quatre d'entre eux fait face, d'une part, à une faible reconnaissance et, d'autre part, à au moins quatre contraintes physiques.

Si les travailleurs autonomes sont généralement protégés des contraintes psychosociales au travail (à l'exception du travail émotionnellement exigeant et de la reconnaissance), ils sont particulièrement exposés aux contraintes physiques. Ce constat est particulièrement vrai chez les femmes : 27 % des travailleuses autonomes sont exposées à un cumul de quatre contraintes ou plus, contre 17 % chez les salariées. Remarquons que les salariés non cadres syndiqués sont exposés à au moins quatre contraintes physiques dans une proportion supérieure à ceux qui ne sont pas syndiqués. On peut ici avancer l'hypothèse que le taux de syndicalisation est plus élevé dans les milieux où les contraintes physiques sont les plus fréquentes.

Les travailleurs exposés aux contraintes physiques sont nombreux à être aussi exposés aux contraintes organisationnelles, alors qu'une forte proportion d'entre eux vit également de l'insécurité d'emploi. Par exemple, parmi les travailleurs qui sont dans une situation d'insécurité d'emploi, 22 % sont exposés à quatre contraintes physiques du travail ou plus et à un manque de reconnaissance (25 % des hommes et 18 % des femmes). Cette proportion est de 7 % chez les travailleurs qui ne vivent pas d'insécurité d'emploi (8 % des hommes et 7 % des femmes). Ce constat est vrai pour chacune des combinaisons de quatre contraintes physiques ou plus et au moins une contrainte psychosociale.

De la même manière, les travailleurs qui cumulent des expositions à des contraintes physiques et qui font face à une faible latitude décisionnelle sont statistiquement plus nombreux à être en précarité contractuelle (18 % vs 13 %) ; à temps partiel (19 % vs 13 %) ; en emploi temporaire (18 % vs 13 %) ; en emploi saisonnier (24 % vs 13 %).

4.4.3 Comparaison des résultats avec d'autres études

Les résultats des analyses sont, dans l'ensemble, conformes à ce qu'on connaît de la prévalence des contraintes organisationnelles dans les pays occidentaux, telles qu'identifiées par les modèles de Karasek et de Siegrist. Ainsi, au regard de ce qui est le plus dommageable pour la santé, soit la combinaison de ces facteurs, l'enquête SUMER, réalisée en France en 2003, a montré que la prévalence de la tension au travail, soit une forte demande et une faible latitude décisionnelle, se situe à 23 %, soit 20 % chez les hommes et 28 % chez les femmes (Guignon et al., 2008). Dans une étude menée en Belgique auprès de 25 grandes entreprises à la fin des années 1990, la prévalence de la tension au travail avait alors été évaluée à 17 % (De Bacquer, 2005). De plus, en se référant aux résultats de l'*Enquête sociale et de santé* réalisée au Québec en 1998, on constate que la tension au travail était alors à 22,5 %. Rappelons que dans l'EQCOTESST, nous estimons que la tension au travail touche un peu plus de 17 % des travailleurs.

Les résultats concernant le déséquilibre entre effort et reconnaissance sont également comparables à ce que plusieurs autres études menées dans différents pays ont montré, situant cette contrainte entre 19 % et 48 %, selon les populations étudiées (Peter et Siegrist, 1997 ; Bosma et al., 1998 ; Peter et al., 1998 et 2002 ; Kuper et al., 2002 ; Kivimaki et al., 2002 ; Steptoe et al., 2004 ; Kobayashi et al., 2005 ; Wege et al., 2008) ; rappelons que dans l'EQCOTESST, la prévalence obtenue atteint près de 25 %. En ce qui a trait au fait de vivre des situations de tension avec le public, ce point se serait amélioré au Québec de 1998 à 2008, passant de 28 % à 21 % (Arcand et al., 2001).

Les faits saillants de la présente étude sur l'exposition aux contraintes physiques sont généralement en accord avec ceux de l'*Enquête européenne sur les conditions de travail* de 2005 (Parent-Thirion et al., 2007). Tout comme dans cette étude européenne, la contrainte physique que les travailleurs rapportent plus souvent est le travail répétitif (55 % des travailleurs québécois, 62 % des travailleurs européens). De plus, les jeunes hommes rapportent une exposition plus importante aux contraintes physiques, laquelle diminue avec l'âge, alors que le niveau d'exposition demeure stable dans les groupes d'âge chez les femmes.

Comme en Europe (Parent-Thirion et al., 2007), les jeunes travailleurs et travailleuses québécois sont plus exposés à la posture debout prolongée que leurs aînés. Cette posture demeure une condition de travail très commune, malgré l'existence d'un règlement visant à la minimiser ; en 2003, en France, 30 % des hommes et 24 % des femmes travaillaient en posture debout pendant plus de 20 heures par semaine (Guignon, 2008). La prévalence de cette posture en Europe est comparable à ce qui a été observé au Québec en 1998 (Tissot et al. 2005).

Au regard des comparaisons entre les données de l'*Enquête sociale et de santé* menée au Québec en 1998 (ESS 98) et de l'EQCOTESST, il est difficile d'interpréter l'évolution favorable de certaines composantes de la latitude décisionnelle et de la demande psychologique depuis 1998, car l'analyse plus spécifique de certains sous-groupes ou de certains items nous indique une détérioration. Ce constat va dans le sens des résultats des analyses réalisées, avec des méthodes différentes, sur les données des enquêtes nationales de santé au Canada, où l'on a noté que de 1994 à 2006, les travailleurs canadiens n'avaient pas vu leurs demandes psychologiques ni leur latitude décisionnelle augmenter de façon significative (Ibrahim et al., 2009). Par ailleurs, le rapport de la demande psychologique avec la latitude décisionnelle (*job strain ratio*) s'est

amélioré de façon significative durant cette période. Par contre, lorsque nous comparons la situation aux données issues des enquêtes quinquennales sur les conditions de travail en Europe, au cours des 15 dernières années (*Eurofound 2006*), on note une augmentation de l'ordre de 20 % de l'intensification du travail, caractérisée par le fait d'avoir à travailler très vite ou à respecter des échéanciers très serrés pour au moins un quart de son temps de travail. D'autre part, l'autonomie décisionnelle est demeurée relativement stable à des niveaux assez élevés, environ les deux tiers des travailleurs se disant capables de choisir ou de modifier l'ordre de leurs tâches ou encore, la vitesse ou leurs méthodes de travail. Il convient de rappeler que les différences observées entre l'EQCOTESST et l'ESS98 peuvent également être attribuables aux différentes méthodes d'administration des questionnaires et au contexte des enquêtes (voir section 4.2.5). Enfin, la comparaison entre les deux enquêtes ne tient pas compte des variations dans la composition de la main-d'œuvre par secteurs au cours des 10 dernières années, de sorte que nos résultats peuvent refléter un changement dans la distribution de la main-d'œuvre par secteur plutôt que des changements globaux dans l'organisation du travail au Québec.

4.4.4 Portée et limites des résultats

Les mesures utilisées visent particulièrement les expositions aux contraintes physiques auxquelles les travailleurs masculins font face. Il n'existe pas de questions valides pour mesurer plusieurs de celles qui sont plus pertinentes aux travailleuses (ex. : posture statique, position du cou, etc.), ce qui constituerait une limite importante de la caractérisation de l'exposition associée au travail des femmes dans la présente enquête.

Il est aussi important de noter que les mesures de contraintes physiques utilisées ne tiennent pas compte de l'intensité et ne permettent pas de spécifier la durée ou la fréquence absolue des expositions ; elles permettent d'appréhender la fréquence relative de celles-ci, mais pas les autres dimensions. Par exemple, aucune information n'est disponible sur la rapidité des gestes répétitifs ou encore, sur la force des efforts fournis. Toutefois, il est difficile de quantifier l'intensité, la durée et la fréquence absolue des contraintes physiques du travail au moyen d'un questionnaire (Stock et al., 2005 ; Errico et al., 2007 ; Descatha et al., 2009).

En ce qui a trait à l'importance des situations de travail particulièrement exigeantes, nous n'avons pas de données de comparaison pour le Québec ou le Canada. Quant au travail émotionnellement exigeant, il est difficile de préciser exactement le sens que les répondants ont donné à cette expression. En principe, le travail émotionnellement exigeant réfère au processus de contrôle des émotions pour atteindre les buts de l'organisation (Granley, 2000 ; Hochschild, 1983). Il peut s'agir d'un travail en relation d'aide qui implique un contact avec la souffrance ou la mort ou encore, d'un travail de relation avec une clientèle à laquelle on doit sourire, ce qui peut impliquer de la dissonance émotionnelle ou l'obligation de dissimuler ses émotions. Par ailleurs, il existe des liens entre le fait de vivre des tensions avec le public et celui d'avoir un travail émotionnellement exigeant. En effet, 75 % des personnes vivant des tensions disent que leur travail est émotionnellement exigeant et 32 % des travailleurs qui ont un travail émotionnellement exigeant disent vivre des situations de tension avec le public.

L'échantillon de l'EQCOTESST est trop faible pour identifier les secteurs et sous-secteurs les plus à risque ; l'obligation de regrouper des secteurs limite donc l'étude des sous-groupes

exposés à diverses contraintes du travail. Un échantillon plus large dans des enquêtes futures aidera à mieux identifier les sous-groupes à cibler pour différentes interventions de prévention.

Enfin, il convient de mentionner que notre choix d'analyse des résultats vise à mieux cibler les populations ou conditions de travail à risques sans nécessairement toujours tenir compte du nombre de personnes concernées.

Malgré les limites mentionnées, l'EQCOTESST est la première enquête menée sur un aussi grand nombre de conditions de travail et sur la santé des travailleurs. Les enquêtes sur ces contraintes physiques et organisationnelles sont particulièrement rares au Québec et au Canada. Cette étude sera donc une référence pour suivre l'évolution dans le temps des expositions aux contraintes organisationnelles et physiques du travail.

Certaines constructions méthodologiques de l'EQCOTESST constituent une nouveauté et ces avenues de recherche mériteraient d'être davantage exploitées. Par exemple, il apparaît avantageux d'étudier l'exposition aux contraintes physiques du travail sous la forme d'un cumul d'exposition car il est reconnu que la combinaison de plusieurs de ces contraintes peut augmenter le risque de TMS (NRC, 2001 ; Armstrong, 1993). De la même manière, il nous apparaît important de privilégier l'étude de cumuls de contraintes organisationnelles, tels que l'exposition à un travail émotionnellement exigeant et une faible latitude décisionnelle, ou encore l'exposition à des situations de tensions avec le public et une demande psychologique élevée. Finalement, afin de tenir compte de la contribution des facteurs organisationnels et biomécaniques à l'apparition de TMS (Fawcett, 2005 ; NRC, 2001 ; Bongers et al., 2006 ; Bernard et al., 1997 ; Moon et Sauter, 1996), l'étude d'une combinaison de contraintes organisationnelles et physiques est une piste de recherche intéressante.

Les résultats obtenus nous amènent à indiquer les pistes d'action et de recherche qui suivent.

4.4.5 Pistes d'action

Les contraintes du travail visées par l'étude sont des caractéristiques précises, identifiables et modifiables. Plusieurs études récentes démontrent qu'il est possible de diminuer ces contraintes par des interventions appropriées (Bourbonnais et al., 2006 ; Brun et al., 2007 ; Bond et al., 2006 ; NRC, 2001 ; Cole et al., 2005 ; Denis et al., 2008 ; EASHW, 2008 ; Franck et Cullen, 2006 ; Karsh et al., 2001 ; Karsh, 2006 ; Silverstein et al., 2004 ; Van Eerd et al., 2008). Dans ce contexte, il est nécessaire que le Québec rende également prioritaire l'application des mécanismes de prévention prévus par la Loi sur la santé et la sécurité au travail dans les secteurs où l'on a pu démontrer une prévalence élevée de risques organisationnels ou physiques, soit ceux de la santé et de l'assistance sociale, de l'enseignement, de la réparation et de l'entretien, ainsi que de l'hébergement et de la restauration, tout en persévérant à cet égard dans les secteurs où l'exposition aux contraintes physiques persiste.

Par ailleurs, plusieurs dispositions légales obligent les organisations à réduire ou éliminer plusieurs des contraintes physiques et organisationnelles auxquelles une proportion importante des travailleurs est exposée. Le devoir général de prévention prévu par l'article 51 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail incombe à tous les employeurs québécois régis par cette législation.

Cet article leur impose notamment de prendre des mesures pour « s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur ». Les inspecteurs de la CSST se basent, à l'occasion, sur cet article pour exiger l'assainissement du milieu lorsque les travailleurs sont exposés à des risques psychosociaux élevés ou à des contraintes physiques associés aux TMS (Vézina, 2008 ; Lippel et al., 2010 ; Lippel et Carron, 2004). Compte tenu du nombre important de travailleurs exposés à des contraintes organisationnelles élevées, il serait souhaitable que des démarches soient entreprises pour cibler ces risques et pour en assurer la réduction. Pour ce faire, la formation des inspecteurs et des intervenants du réseau de santé publique en santé au travail pourrait être envisagée.

Les contraintes physiques du travail sont visées à la fois par le devoir général de prévention et par des articles précis du Règlement sur la santé et la sécurité du travail. Il y aurait lieu de s'assurer d'établir des stratégies pour réduire l'exposition à ces contraintes et d'assurer la disponibilité de ressources suffisantes pour que les milieux du travail soient inspectés adéquatement. Si l'on prend l'exemple de la position debout prolongée, l'article 170 du Règlement sur la santé et la sécurité du travail stipule ce qui suit : « Des chaises ou des bancs doivent être mis à la disposition des travailleurs lorsque la nature de leur travail le permet. » Néanmoins, cette posture persiste au Québec, et notre étude montre qu'une proportion très importante de travailleurs (32 %) et de travailleuses (41 %) de profession manuelle travaillent debout sans avoir la possibilité de s'asseoir. L'application des règlements est une mesure de prévention à privilégier.

Enfin, nos résultats permettent d'appuyer les démarches des établissements qui désirent être reconnus comme « Entreprise en santé », conformément à la norme élaborée par le Bureau de normalisation du Québec, à l'instigation du groupe GP^{2}S (2007). En effet, les données recueillies par notre enquête permettent d'établir des valeurs de référence auxquelles les entreprises pourront se comparer pour déterminer des cibles prioritaires de réduction des contraintes physiques et psychosociales dans le cadre de programmes de prévention et de pratiques organisationnelles favorables à la santé et au mieux-être de leur personnel.

Plusieurs des pistes d'actions mentionnées ci-dessus sont plus détaillées dans le Chapitre 7 (Troubles musculo-squelettiques) et le Chapitre 9 (Santé mentale).

4.4.6 Pistes de recherche

Afin d'assurer un impact positif des interventions visant la réduction des contraintes organisationnelles et physiques du travail, il est important d'évaluer l'implantation et l'efficacité des interventions. Ces évaluations devront tenir compte des caractéristiques des travailleurs qui peuvent influencer les expositions aux contraintes du travail et le processus d'implantation des interventions, telles que le genre, l'âge, le statut d'immigrant récent, la scolarité, etc., de même que du secteur et de différentes conditions de travail (ex : précarité, travail saisonnier, etc.). Ces recherches doivent aussi nous aider à mieux comprendre la diversité des interventions nécessaires pour contrer adéquatement les inégalités de santé attribuables aux expositions en milieu de travail. Nous sommes conscients depuis longtemps déjà de la forte exposition aux contraintes physiques du travail, et, malgré ces connaissances, ces expositions persistent. Ainsi, il est nécessaire de comprendre les raisons de cette persistance et comment contrer les obstacles à la

réduction durable des expositions. Par exemple, des recherches devraient se faire pour identifier les causes de la persistance de la manutention, des gestes répétitifs, de la posture debout sans possibilité de s'assoir, etc. et pour indiquer des pistes d'intervention pour réduire ces expositions.

La difficulté de mesurer par questionnaire certaines expositions physiques du travail a été mentionnée précédemment. Afin de s'assurer de la validité des données dans des enquêtes futures, il semble nécessaire de mener des études qui permettent d'élaborer et de valider de meilleures questions mesurant diverses contraintes physiques ainsi que de meilleures échelles de réponses qui concordent avec les représentations mentales des travailleurs de leur travail. Il est également important d'élaborer de meilleures mesures de l'intensification du travail et de la marge de manœuvre des travailleurs afin d'établir un équilibre entre les exigences de leur travail et leurs capacités d'y faire face. Il est aussi nécessaire d'évaluer la reproductibilité, la validité et la sensibilité au changement de ces nouvelles mesures.

Il est aussi également important de mener des recherches sur la combinaison de contraintes physiques et organisationnelles et sur leur impact non seulement sur les TMS mais également sur la santé mentale et la santé générale ; il est nécessaire de mieux comprendre les interactions complexes et bidirectionnelles entre les contraintes physiques, les contraintes psychosociales, les TMS et la détresse psychologique ainsi que les mécanismes selon lesquels l'un agit sur l'autre et inversement.

Dans le but d'enrichir la prochaine enquête, la recherche devrait également porter sur les nouvelles contraintes organisationnelles afin d'être davantage en mesure d'en évaluer l'importance et l'évolution chez les travailleurs au Québec. Il s'agit notamment du « techno-stress » lié aux développements technologiques, des processus de changement et de certains autres facteurs, tels la justice organisationnelle, le leadership ou la faible prévisibilité dans le travail, pour lesquels un nombre croissant de publications montrent des liens avec la santé du personnel (Vaananen et al 2008; Nyberg et al 2009).

4.5 Conclusion

Nos résultats appuient la préoccupation d'inclure dans les stratégies et voies d'action prioritaires des stratégies organisationnelles de prévention pour les groupes les plus exposés. C'est ainsi que des interventions visant à favoriser une diminution des contraintes physiques du travail ainsi qu'une demande équilibrée, un meilleur soutien, une plus grande reconnaissance et une participation des travailleurs et des travailleuses à la prise de décisions qui les concernent, de même que l'utilisation et le développement de leurs habiletés et de leurs compétences devraient être priorisées. Des interventions organisationnelles qui réduisent l'exposition à des situations de tension avec le public ou encore le travail émotionnellement exigeant sont également à privilégier.

Des interventions ergonomiques devraient aussi être mises en place pour réduire l'exposition aux contraintes organisationnelles et physiques. Contrairement à certaines croyances, cette problématique d'exposition aux contraintes physiques n'est pas encore résolue, et il est nécessaire de faire reconnaître par notre société l'impact des contraintes physiques du travail sur la santé des travailleurs et l'impact de l'exposition à la combinaison de contraintes physiques et organisationnelles. Cette enquête montre aussi que souvent les personnes les plus exposées aux

contraintes physiques et organisationnelles du travail vivent également d'autres conditions de travail difficiles telles que le travail précaire, l'insécurité d'emploi et un faible revenu. Les interventions en prévention doivent donc en tenir compte.

4.6 Bibliographie

Arcand R., Labrèche F., Stock S., Messing K., Tissot F. (2001). *Travail et santé*, Institut de la statistique du Québec (dir.), *L'Enquête sociale et de santé 1998*, Les Publications du Québec, Sainte-Foy, 525-570.

Armstrong T.J., Buckle P, Fine LJ, Hagberg M, Jonsson B, Kilbom A, Kuorinka IA, Silverstein BA, Sjogaard G, Viikari-Juntura ER. 'A conceptual model for work-related neck and upper-limb musculoskeletal disorders', Scand J Work Environ Health, 1993, Apr. 19(2):73-84.

Belkic, K. Landsbergis P, Schnall P, Baker D, Theorell T, Siegrist J, et al. (2000). "Psychosocial Factors: Review of the Empirical Data among Men", dans Schnall, P.L., Belkic, K., Lansbergis, P., Baker, D. eds., *The Workplace and Cardiovascular Disease. Occupational Medicine: State of the Art Reviews*, Philadelphia: Hanley and Belfus, vol. 15, no 1, p. 24-46.

Bernard, et al.. *Musculoskeletal disorders (MSD) and workplace factors: a critical review of epidemiologic evidence for work-related MSD of the neck, upper extremity and low back.* Cincinnati (OH): National Institute for Occupational Safety and Health, US Department of Health and Human Services ; 1997.

Bond, F. W., Flaxman, P. E. and Loivette, S., 2006. "A business case for the Management Standards for stress", *Research report # 431*, HSE Books, U.K.

Bongers PM, Ijmker S,· van den Heuvel S, Blatter BM (2006). "Epidemiology of work related neck and upper limb problems: Psychosocial and personal risk factors (Part I) and effective interventions from a bio behavioural perspective (Part II)". *J Occup Rehabil* 16:279–302.

Bosma, H., Peter, R., Siegrist, J., & Marmot, M. (1998). "Two alternative job stress models and the risk of coronary heart disease". *Am J Public Health*, 88(1), 68-74.

Bourbonnais R., Brisson, C., Vézina, M. et Moisan, J., 1996. "Job strain and psychological distress in white collar workers", *Scand. J. Work Environ. Health* ; 22: 139-145.

Bourbonnais, R., Comeau, M., Vézina, M., Dion, G., 1998. "Job strain psychological distress, and burnout in nurses", *American Journal of Industrial Medicine*, 34: 18-20.

Bourbonnais R., C. Brisson, A. Vinet, M. VÉZINA, A. Belkacem et M. Gaudet. *Effectiveness of a participative intervention on psychosocial work factors to prevent mental health problems in a hospital setting.* OEM, 2006 ; 63:335-342.

Brisson, C. et al. (1998). "Reliability and construct validity of the psychological demand and decision latitude scales of the Karasek Job Content Questionnaire", *Work & Stress*, vol. 12, no 4, pp 322-336.

Brisson, C. (2000). "Women, work and cardiovascular disease", dans Schnall, P.L., Belkic, K., Lansbergis, P., Baker, D. eds., *The Worplace and Cardiovascular Disease. Occupational Medicine: State of the Art Reviews*, Philadelphia: Hanley and Belfus, vol. 15, no 1, p. 49-68.

Brisson, C. et Larocque, B., 2001. « Validité des indices de demande psychologique et de latitude décisionnelle utilisés dans l'*Enquête nationale sur la santé de la population* (ENSP) de 1994-1995 », *Revue canadienne de santé publique*, 92 (6) : 468-474.

Brun, J.P., Biron, C. et Ivers, H., 2007. « Démarche stratégique de prévention des problèmes de santé mentale au travail », Rapport R-514, www.irsst.qc.ca

Cnockaert J.-C., (2000). « Influence du stress sur les TMS », dans Prévenir les TMS du membre supérieur – de la réflexion à l'action, INRS, Paris, p. 19-22.

Cole D, Rivilis I, Van Eerd D, Cullen K, Irvin E, Kramer D. *Effectiveness of participatory ergonomic interventions: a systematic review*. Toronto (ON): Institute for Work & Health 2005 ; 2:1-10.

DARES, 2006. Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, *Enquête sur la santé et l'itinéraire professionnel. Questionnaire terrain*, v 12 10, p. 66, EA 113-17, ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville, Paris, France.

De Bacquer, D., Pelfrene, E., Clays, E., Mak, R., Moreau, M., de Smet, P., et al. (2005). "Perceived job stress and incidence of coronary events: 3-year follow-up of the Belgian Job Stress Project Cohort", *Am J Epidemiol*, 161(5), 434-441.

Demerouti, E., Bakker, A.B. Nachreiner, F and Schaufeli, W.B., (2001). "The job demands-ressources model of burnout", *Journal of Applied Psychology*, 86(3):499-512.

Denis D, St-Vincent M, Imbeau D, Jetté C, Nastasia I. "Intervention practices in musculoskeletal disorder prevention: A critical literature review", *Applied Ergonomics* 2008 ; 39:1-14.

Derriennic D, Touranchet A, Volkoff S (1992). « Enquête ESTEV : un instrument d'étude des relations entre âge, santé et travail », *Archives des maladies professionnelles*, 53(2) ; 79-89.

Descatha A, Roquelaure Y, Caroly S, Evanoff B, Cyr D, Mariel J, Leclerc A. "Self-administered questionnaire and direct observation by check list: Comparing two methods for physical exposure surveillance in a highly repetitive tasks plant", *Applied Ergonomics* 40(2009)194-198.

Eurofound (2006). "Fifteen years of working conditions in the EU: charting the trends" [http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/85/en/1/ef0685en.pdf], consulté le 20-08-09.

European Agency for Safety and Health at Work (EASHW): Zinta Podniece. *Work-related musculoskeletal disorders: prevention report*, European Agency for Safety and Health at Work, Belgium, 2008, p. 110.

Errico A, Gorea R, Golda JE, Parka JS, Punnett L. "Medium- and long-term reproducibility of self-reported exposure to physical ergonomics factors at work", *Applied Ergonomics* 38 (2007) 167–175.

Fawcett J. (2005). "Integrating "psychosocial" Factors into a Theoretical Model for Work-Related Musculoskeletal Disorders", *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 6 (6) : 531-50.

Frank J, Cullen K. (2006). "Preventing injury, illness and disability at work", *Scand J Work Environ Health*, 32:160-7.

Gervais et al., 2006. Gervais, M. Massicotte, P. et Champoux, D. (2006). *Conditions de travail, de santé et de sécurité des travailleurs du Québec*, Rapport R-449, IRSST, 133 pages.

Godin I, Kittel F, Coppieters Y, Siegrist J. "A prospective study of cumulative job stress in relation to mental health", *BMC Public Health*, 2005 ; 5(1):67.

Gomez MI, Hwang S, Sobotova L, Stark AD. "A Comparison of Self-Reported Hearing Loss and Audiometry in a Cohort of New York Farmers", *J Speech Lang Hear Res*, 2001 ; 44:1201-1208.

GP2S (2007) Groupe de promotion pour la prévention en santé. « Qu'est-ce qu'une entreprise en santé ? »,
[http://www.gp2s.net/index.php?option=com_content&task=view&id=301&Itemid=127].

Granley, A. (2000). "Emotional regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor", *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 95-110.

Guérin F., Laville A., Daniellou F., Duraffourg J., Kerguelen A. (1997) *Comprendre le travail pour le transformer. La pratique de l'ergonomie* (1re édition. 1991), 2e édition, ANACT, 287 pages.

Guignon, N, Niedhammer, I, Sandret, N, 2008. « Les facteurs psychosociaux au travail », *Document pour le médecin du travail*, Institut National de Recherche en Sécurité (INRS), n° 115 : 389-398.

Guignon N. 2008. « Risques professionnels : les femmes sont-elles à l'abri ? », *Dossier femmes et hommes : Regards sur la parité*, Institut national de la statistique et d'études économiques, France.

Hagberg M, Silverstein BA, Wells R, Smith R, Carayon P, Hendrick H, Perusse M, Kuorinka I, Forcier L (eds). 1995. *Work related musculoskeletal disorders (WMSD): a reference book for prevention*, Taylor & Francis, London, UK.

Hochschild, A.R. (1983). *The managed heart*, Berkeley: University of California Press.

Ibrahim, S., Smith, P. and Hogg-Johnson. 2009. "Trajectories of work stressors in a Canadian national sample: 1994-2006", APA-NIOSH conference, Puerto Rico, November 2009.

IJmker S, Leijssen JNM, Blatter BM, van der Beek AJ, van Mechelen W, Bongers PM. "Test–retest reliability and validity of self-reported duration of computer use at work", *Scand J Work Environ Health*, 2008 ; 34(2):113–119.

Institut canadien de la recherche sur la condition physique et le mode de vie (ICRCPMV), 1996. « Les statistiques », *Le dossier de la recherche*, n° de référence 96-05, ISSN 1188-6641.

Institut de la statistique du Québec (ISQ). 2007. *Annuaire québécois des statistiques du travail : Portrait des principaux indicateurs du marché du travail 1998-2006*, vol. 3, n° 1, 279 p.

Institut de la statistique du Québec (ISQ). 2008. *Annuaire québécois des statistiques du travail : Portrait des principaux indicateurs du marché du travail 1999-2007*, vol. 4, n° 1, 279 p.

Johnson, J.V., Hall, E.M., Theorell, T. (1989). "Combined effects of job strain and social isolation on cardiovascular disease morbidity and mortality in a random sample of the Swedish male working population", *Scand. J. Work Environ. Health*, 15:271-279.

Johnson, J.V. (1989). "Collective control: strategies for survival in the workplace", *Intern. J. Health Services*, 19(3):469-480.

Karasek, R. (1985). *Job Content Questionnaire and User's Guide*, Los Angeles: Department of Industrial and System Engineering, University of Southern California, 50 p.

Karasek, R., Theorell, T., 1990. *Health work: stress, productivity and the reconstruction of working life*, New York, Basis Books.

Karasek, R, Brisson, C, Kawakami, N, Houtman, I, Bongers, P, Amick, B. "The Job Content Questionnaire (JCQ): An instrument for internationaly comparative assessments of psychosocial job characteristics", *J Occup Health Psychol*, 1998 ; 3 (4):322-355.

Karsh B. "Theories of work-related musculoskeletal disorders: implications for ergonomic interventions", *Theoretical Issues in Ergonomics Science 2006*, 7(1):71-88.

Karsh B, Moro B, Smith J. "The efficacy of workplace ergonomic interventions to control musculoskeletal disorders: a critical analysis of the peer-reviewed literature", *Theoretical Issues in Ergonomic Science 2001*, 2(1)23-96.

Kivimaki, M., Leino-Arjas, P., Luukkonen, R., Riihimaki, H., Vahtera, J., & Kirjonen, J. (2002). *Work stress and risk of cardiovascular mortality: prospective cohort study of industrial employees*, BMJ, 325(7369), 857-860.

Kobayashi, Y., Hirose, T., Tada, Y., Tsutsumi, A., & Kawakami, N. (2005). "Relationship between two job stress models and coronary risk factors among Japanese part-time female employees of a retail company", *J Occup Health*, 47(3), 201-210.

Kristensen, TS, Hannerz, H, Høgh, A, Borg, V, 2005. "The Copenhagen Psychosocial Questionnaire: a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment", *Scand J Work Environ Health*, 31(6):438-449.

Kuper, H., Singh-Manoux, A., Siegrist, J., & Marmot, M. (2002). "When reciprocity fails: effort-reward imbalance in relation to coronary heart disease and health functioning within the Whitehall II study", *Occup Environ Med*, 59(11), 777-784.

Laperrière E., Messing K., Couture V., Stock S. 2005. "Validation of questions on working posture among those who stand during most of the workday", *International Journal of Industrial Ergonomics*, 35 (2005) 371–378.

Larocque, B., Brisson, C., Blanchette, C. (1998). « Cohérence interne, validité factorielle et validité discriminante de la traduction française des échelles de demande psychologique et de latitude décisionnelle du "Job Content Questionnaire" de Karasek », *Revue d'épidémiologie et de santé publique*, vol. 96, p. 371-381.

Lindström K, Dallner M, Elo A-L, Gamberale F, Knardahl S, Skogstad A, Ørhede E. *Review of psychological and social factors at work and suggestions for the general nordic questionnaire (QPSnordic)*, Nordic Council of Ministers, Copenhagen (1997).

Lippel K , Vézina M, Cox R, (2010). "Protection of workers' mental health in Québec: Do general duty clauses allow labour inspectors to do their job? ", *Safety Sci.*, doi:10.1016/j.ssci.2010.04.011.

Lippel, K., Caron, J. (2004). « L'ergonomie et la réglementation de la prévention des lésions professionnelles en Amérique du Nord », *Relations Industrielles/Industrial Relations*, vol. 59, n° 2, p. 235-272.

Marchand, A, Demers, A, Durand, P. (2005). "Does work really cause distress? The contribution of occupational structure and work organization to the experience of psychological distress", *Social Science and Medicine*, 61, 1:1-14.

Marchand, A., Demers, A., Durand, P. (2006). "Social structures, agent personality and mental health: A longitudinal analysis of the specific role of occupation and of workplace constraints-resources on psychological distress in the Canadian work force", *Human Relations*, 59, 7: 875–901.

Marras, W.S. "State-of-the art research perspectives on musculoskeletal disorder causation and control: the need for an integrated understanding of risk", *Journal of Electromyographys and Kinesiology 2004*, 14(1): 1-5.

Mikkelsen S, Vilstrup I, Lassen CF, Kryger AI, Thomsen JF and Andersen JH. "Validity of questionnaire self-reports on computer, mouse and keyboard usage during a four-week period", *Occupational and Environmental Medicine 2007*, 64:541-547.

Moisan, J., Bourbonnais, R., Brisson, C., Gaudet, M., Vézina, M., Vinet, A., Grégoire, J.P., 1999. "Job strain and psychotropic drug use among white-collar workers", *Work and Stress*, 13 : 289-298.

Moon D, Sauter S. *Beyond biomechanics: psychological aspects of musculoskeletal disorders in office work*, London (UK): Taylor & Francis, 1996.

National Research Council (NRC). Panel on Musculoskeletal Disorders and the Workplace, Commission on Behavioral and Social Sciences and Education. *Musculoskeletal disorders and*

the workplace: low back and upper extremities, Washington DC: National Academy Press, 2001.

Niedhammer, I., Goldberg, M., Leclerc, A., Bugel, I., David, S., 1998. "Psychosocial factors at work and subsequent depressive symptoms in the Gazel cohort", *Scand. J. Work Environ Health*, 24 (3): 197-205.

Nyberg, A, L Alfredsson, T Theorell, H Westerlund, J Vahtera, M Kivimaki, 2009. "Managerial leadership and ischaemic heart disease among employees: the Swedish WOLF study", *Occ Env Med*, 66:51-55.

Paoli, Pascal. *Second European Survey on Working Conditions in the European Union*, Eurofund 2006. [http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/1997/26/en/1/ef9726en.pdf]

Parent-Thirion A., Macías E. F., Hurley J. et Vermeylen G., 2007. *Fourth European Working Conditions Survey*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Peter, R., & Siegrist, J. (1997). "Chronic work stress, sickness absence, and hypertension in middle managers: general or specific sociological explanations? ", *Soc Sci Med*, 45, 1111-1120.

Peter R., Siegrist J., Hallqvist J., Reuterwall C and Theorell T, 2002. "Study two complementary job stress models in the SHEEP infarction: improving risk estimation by combining psychosocial work environment and myocardial", *J Epidemiol Community Health*, 56 ; 294-300.

Peter R., Alfredsson L., Hammar N., Siegrist J., Theorell T., Westerholm P. (1998). "High effort, low reward, and cardiovascular risk factors in employed Swedish men and women: baseline results from the WOLF Study", *Journal of epidemiology Community health*, 52: 540-547.

Punnett L, Wegman D. "Work-related musculoskeletal disorders : the epidemiologic evidence and the debate", *J Electromyography Kinesiology 2004* ; 14:13-23.

Quinlan M., Mayhew C., Bohle P., 2001. "The Global Expansion of Precarious Employment, Work Disorganization, and Consequences for Occupational Health: A Review of Recent Research", *Int J Health Serv*, Vol. 31, No. 2, 335-414.

Rugulies R, Bultmann U, Aust B, Burr H. "Psychosocial Work Environment and Incidence of Severe Depressive Symptoms: Prospective Findings from a 5-Year Follow-up of the Danish Work Environment Cohort Study", *Am J Epidemiol 2006*, May 15 ; 163(10): 877-887.

Sauter SL. Swanson NG. "An ecological model of musculoskeletal disorders in office workers". Dans *Beyond Biomechanics: Psychosocial Aspects of Musculoskeletal Disorders in Office Workers*. 1996 ; Moon, SD., Sauter, SL (ed), Taylor and Francis Publishers, London, England, p. 3-22.

Schenker N, Gentleman JF, "On Judging the Significance of Differences by Examining the Overlap Between Confidence Intervals", *The American Statistician*, August 2001, Vol. 55, No. 3.

Schlaefer K, Schlehofer B, Schüz J. "Validity of self-reported occupational noise exposure", *Eur J Epidemiol*, 2009; 24(8): 469-475.

Siegrist J, 1996. "Adverse health effects of High Effort low-Reward Conditions", *Journal of occupational health psychology*, 1:27–41.

Siegrist, J. (2002). "Reducing social inequalities in health: work-related strategies", *Scandinavian Journal of Public Health*, 30 (Suppl 59), 49-53.

Siegrist, J, 2003. "Effort-reward imbalance questionnaire - data analysis and psychometric information", [http://www.uni-duesseldorf.de/medicalsociology/Psychometric_information_and_d.145.0.html], consulté le 2 mars 2009

Siegrist, J. and Marmot, M., 2004, p. 1465. "Health inequities and the psychosocial environment: two scientific challenges", *Social science and Medicine*, 58 (8):1463-1473).

Silverstein B, Clark R. "Interventions to reduce work-related musculoskeletal disorders", *J Electromyog Kines 2004* ; 14:135-152.

Sparks K. and Cooper C. L. "Occupational differences in the work – strain relationship: towards the use of situation-specific models", *Journal of Occupational and Organisational Psychology 1999* ; 72: 219-229.

Stansfeld, S. A., North, F. M., White, I., et Marmot, M.G., 1995. "Work characteristics and psychiatric disorders in civil servants in London", *J. Epidemiol. Community Health*, 49: 48-53.

Steptoe A, Siegrist J, Kirschbaum C, Marmot M. "Effort-reward imbalance, overcommitment, and measures of cortisol and blood pressure over the working day", *Psychosom Med. 2004* May-Jun ; 66(3):323-9.

Stock SR (1991). "Workplace ergonomic factors and the development of musculoskeletal disorders of the neck and upper limbs: A meta-analysis", *American Journal of Industrial Medicine*, Vol. 19, p. 88.

Stock S, Fernandes R, Delisle A, Vézina N (2005). "Reproducibility and validity of worker's self-reports of physical work demands", *Scand J Work Environ Health 2005* ; 31 (6): 409-437.

Stock S, Vézina N, Seifert AM, Tissot F, Messing K. « Les troubles musculo-squelettiques au Québec, la détresse psychologique et les conditions de travail : relations complexes dans un monde du travail en mutation », *Santé, Société et Solidarité 2006*, 2 : 45-58.

Tissot F, Messing K, Stock S. Standing, sitting and associated working conditions in the Quebec population in 1998. Ergonomics 2005; 48 (3): 249-269

Vaananen A, Koskinen A, Joensuu M, Kivimaki M, Vahtera J, Kouvonen A, et al. "Lack of Predictability at Work and Risk of Acute Myocardial Infarction: An 18-Year Prospective Study

of Industrial Employees", *American Journal of Public Health 2008*, Dec. 98(12): 2264-71.

Van Eerd, D. Cole, D. Irvin, E. Mahood , Q. Keown, K. Theberge, N. Village J, St. Vincent, M. Cullen, K. *Report on process and implementation of participatory ergonomic interventions: stakeholder engagement*, Institute for Work & Health, Toronto, 2008.

Vézina, N., Stock, S, 1998. « Problèmes musculo-squelettiques et organisation modulaire du travail dans une usine de fabrication de bottes ; phase 1 », Résumé du rapport de recherche. Montréal, IRSST, 27 pages : www.irsst.qc.ca.

Vézina N. « La pratique de l'ergonomie face aux TMS : ouverture à l'interdisciplinarité », "Ergonomic practice and musculoskeletal disorders (MSDS): openness to interdisciplinarity", Keynote Presentation. *Proceedings of the 36th Conference for the French Language Society for Ergonomics and the 32nd Conference of the Association of Canadian Ergonomists*, Montréal, 2001, p. 44-60 (version française) et p. 39-54 (English). 2001.

Vézina, M., 2008 « Les dimensions pathogènes de l'organisation du travail : au-delà des chiffres et du questionnaire », *Archives des maladies professionnelles et de l'environnement* ; 69 : 189-194.

Viikari-Juntura E, Silverstein BA. 1999. "Role of physical load factors in carpal tunnel syndrome", *Scan J Work Environ Health 25*: 163-85.

Wege, N., Dragano, N., Erbel, R., Jockel, K. H., Moebus, S., Stang, A., et al. (2008). "When does work stress hurt? Testing the interaction with socioeconomic position in the Heinz Nixdorf Recall Study", *J Epidemiol Community Health*, 62(4), 338-341.

Ylipaavalniemi J, Kivimaki M, Elovainio M, Virtanen M, Keltikangas-Jarvinen L, Vahtera J. "Psychosocial work characteristics and incidence of newly diagnosed depression: a prospective cohort study of three different models", *Soc Sci Med. 2005*, Jul ; 61(1): 111-22.

4.7 Tableaux complémentaires

Tableau C 4.1 : Prévalence d'une demande psychologique au travail élevée selon l'âge, la catégorie professionnelle, le type de profession, le type d'organisme, le niveau de scolarité complété et le type de contrat chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
		%	
Groupe d'âge [a, b, c]			
15 à 24 ans	22,6	31,4	27,4
25 – 44 ans	40,6	43,8	42,1
45 – 54 ans	35,9	42,7	39,1
55 ans et +	26,7	32,3	29,0
Catégorie professionnelle [1]			
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires [a, c]	47,8	45,4	47,0
Professionnels [b, c]	36,9	49,1	43,2
Semi-professionnels et techniciens [c]	39,8	44,2	42,0
Contremaîtres et cadres de premier niveau [a, c]	44,3	50,6	46,5
Personnel de bureau [b]	37,1	35,6	36,0
Ouvriers qualifiés [a, c]	29,8	39,5	32,7
Personnel et ouvriers non-qualifiés et manœuvres [a, b, c]	28,5	32,4	30,1
Type de profession [a, b, c]			
Manuel	30,2	39,0	32,4
Mixte	35,0	36,0	35,6
Non-manuel	40,5	43,6	42,2
Type d'organisme [b, c]			
Public ou parapublic	39,8	51,2	47,0
Autre	34,5	35,1	34,7
Niveau de scolarité complété [a, b, c]			
Primaire et moins	30,2	29,0	29,8
Secondaire	31,2	36,1	33,5
Collégiale	37,5	42,3	39,9
Universitaire	41,7	47,3	44,5
Type de contrat de travail [1]			
Salariés cadres, syndiqués ou non [a, b, c]	48,8	52,6	50,2
Salariés non cadres syndiqués [b, c]	34,7	47,2	40,8
Salariés non cadres non syndiqués [a, b, c]	30,8	35,1	33,0
Travailleurs autonomes [b]	37,4	33,4	35,9

a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie (comparaison de la catégorie avec l'ensemble des autres catégories).
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 4.2 : Prévalence d'une faible latitude décisionnelle selon l'âge, la catégorie professionnelle, le type de profession, le type d'organisme, le niveau de scolarité complété et le type de contrat chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
		%	
Groupe d'âge [a, b, c]			
15 à 24 ans	60,7	80,5	71,5
25 – 44 ans	43,0	45,2	44,0
45 – 54 ans	41,6	51,8	46,5
55 ans et +	45,5	56,4	49,8
Catégorie professionnelle [1]			
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires [a, b, c]	28,1	27,9	28,0
Professionnels [a, b, c]	14,0	23,9	19,1
Semi-professionnels et techniciens [a, b, c]	33,6	42,7	38,3
Contremaîtres et cadres de premier niveau [a, c]	31,0	50,0	37,6
Personnel de bureau [a, b, c]	60,7	59,1	59,5
Ouvriers qualifiés [b, c]	49,4	67,7	55,2
Personnel et ouvriers non-qualifiés et manœuvres [a, b, c]	71,4	83,3	76,3
Type de profession [a, b, c]			
Manuel	62,4	77,4	66,2
Mixte	47,3	64,5	57,0
Non-manuel	27,4	40,6	34,5
Type d'organisme [a, b, c]			
Public ou parapublic	37,5	45,2	42,4
Autre	46,2	56,8	50,5
Niveau de scolarité complété [a, b, c]			
Primaire et moins	67,9	86,3	74,2
Secondaire	51,8	67,1	59,0
Collégiale	40,1	50,0	45,0
Universitaire	26,4	30,8	28,6
Type de contrat de travail [1]			
Salariés cadres, syndiqués ou non [a, b, c]	26,2	34,8	29,2
Salariés non cadres syndiqués [a, c]	54,2	54,3	54,3
Salariés non cadres non syndiqués [a, b, c]	49,5	60,6	55,2
Travailleurs autonomes [a, b, c]	30,3	32,3	31,0

a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie (comparaison de la catégorie avec l'ensemble des autres catégories).
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 4.3 : Prévalence d'une faible autorité décisionnelle selon l'âge, la catégorie professionnelle, le type de profession, le type d'organisme, le niveau de scolarité complété et le type de contrat chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
		%	
Groupe d'âge [a, b, c]			
15 à 24 ans	40,2	63,0	52,6
25 – 44 ans	29,8	31,3	30,5
45 – 54 ans	24,7	32,6	28,4
55 ans et +	20,6	30,1	24,3†
Catégorie professionnelle [1]			
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires [a, b, c]	7,9†	12,6†	9,4†
Professionnels [a, b, c]	17,8	23,9	21,0
Semi-professionnels et techniciens	24,9	33,9	29,5
Contremaîtres et cadres de premier niveau [a, b, c]	16,6†	23,5†	19,0
Personnel de bureau [a, c]	39,1	36,0	36,8
Ouvriers qualifiés	32,2	43,4	35,6
Personnel et ouvriers non-qualifiés et manœuvres [a, b, c]	41,4	54,0	46,5
Type de profession [a, b, c]			
Manuel	36,0	48,3	39,0
Mixte	30,6	44,1	38,2
Non-manuel	19,5	28,3	24,2
Type d'organisme [c]			
Public ou parapublic	31,4	37,4	35,2
Autre	27,2	34,6	30,2
Niveau de scolarité complété [a, b, c]			
Primaire et moins	30,2	47,8	36,1
Secondaire	32,2	40,7	36,1
Collégiale	28,0	35,7	31,8
Universitaire	21,9	27,2	24,5
Type de contrat de travail [1]			
Salariés cadres, syndiqués ou non [a, b, c]	12,9†	20,6†	15,6
Salariés non cadres syndiqués [a, b, c]	40,9	44,9	42,8
Salariés non cadres non syndiqués [b, c]	30,1	38,5	34,4
Travailleurs autonomes [a, b, c]	10,8†	9,4†	10,3†

a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie (comparaison de la catégorie avec l'ensemble des autres catégories).
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 4.4 : Prévalence d'une faible autonomie de compétence selon l'âge, la catégorie professionnelle, le type de profession, le type d'organisme, le niveau de scolarité complété et le type de contrat chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
		%	
Groupe d'âge [a, b, c]			
15 à 24 ans	59,6	62,8	61,3
25 – 44 ans	34,0	38,8	36,2
45 – 54 ans	35,9	44,5	40,0
55 ans et +	44,3	50,4	46,7
Catégorie professionnelle [1]			
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires [a, b, c]	27,4	32,3	29,0
Professionnels [a, b, c]	7,9†	15,7	12,0
Semi-professionnels et techniciens [a, b, c]	23,2	29,2	26,3
Contremaîtres et cadres de premier niveau [a, c]	26,3	46,9	33,4
Personnel de bureau [c]	47,3	48,7	48,4
Ouvriers qualifiés [b]	40,4	55,4	45,1
Personnel et ouvriers non-qualifiés et manœuvres [a, b, c]	68,1	79,2	72,6
Type de profession [a, b, c]			
Manuel	55,7	73,0	60,0
Mixte	41,2	54,7	48,8
Non-manuel	21,7	32,6	27,6
Type d'organisme [a, b, c]			
Public ou parapublic	26,5	30,1	28,8
Autre	40,8	52,4	45,6
Niveau de scolarité complété [a, b, c]			
Primaire et moins	65,3	82,5	71,1
Secondaire	45,5	61,6	53,0
Collégiale	31,9	41,1	36,6
Universitaire	20,0	19,6	19,8
Type de contrat de travail [1]			
Salariés cadres, syndiqués ou non [a, b, c]	23,4	33,0	26,8
Salariés non cadres syndiqués [b]	41,1	40,4	40,8
Salariés non cadres non syndiqués [a, b, c]	44,2	51,4	47,9
Travailleurs autonomes [a, c]	32,7	41,1	35,9

a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée
1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie (comparaison de la catégorie avec l'ensemble des autres catégories).
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 4.5 : Prévalence du faible soutien social au travail selon l'âge, la catégorie professionnelle, le type de profession, le type d'organisme, le niveau de scolarité complété et le type de contrat chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
		%	
Groupe d'âge [a, b, c]			
15 à 24 ans	40,1	35,7	37,7
25 – 44 ans	46,8	40,4	43,9
45 – 54 ans	58,6	48,5	53,5
55 ans et +	61,0	59,5	60,3
Catégorie professionnelle [1]			
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires [a, b, c]	35,0	31,6†	33,7
Professionnels [a, b, c]	36,6	36,8	36,7
Semi-professionnels et techniciens	50,3	45,6	47,9
Contremaîtres et cadres de premier niveau	48,0	39,6	45,1
Personnel de bureau [c]	47,9	39,7	41,6
Ouvriers qualifiés [a, c]	58,1	49,8	55,6
Personnel et ouvriers non-qualifiés et manœuvres [a, b, c]	59,6	54,6	57,6
Type de profession [a, b, c]			
Manuel	61,5	63,1	61,9
Mixte	51,3	43,7	46,9
Non-manuel	40,7	39,4	40,0
Type d'organisme [a, c]			
Public ou parapublic	43,3	46,0	45,0
Autre	52,9	42,7	48,7
Niveau de scolarité complété [a, b, c]			
Primaire et moins	67,6	56,6	63,6
Secondaire	55,4	50,6	53,1
Collégiale	46,8	40,8	43,8
Universitaire	39,1	36,3	37,6
Type de contrat de travail [1]			
Salariés cadres, syndiqués ou non [a, b, c]	42,1	34,3	39,3
Salariés non cadres syndiqués [b, c]	53,3	47,7	50,6
Salariés non cadres non syndiqués	52,1	43,2	47,6
Travailleurs autonomes	48,7	38,7†	45,2

a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5% dans l'ensemble de la population étudiée.
1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie (comparaison de la catégorie avec l'ensemble des autres catégories).
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine ; s'applique seulement aux travailleurs qui ont au moins un supérieur et un collègue.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 4.6 : Prévalence du faible soutien des collègues selon l'âge, la catégorie professionnelle, le type de profession, le type d'organisme, le niveau de scolarité complété et le type de contrat chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
		%	
Groupe d'âge [a, c]			
15 à 24 ans	11,7†	14,7†	13,3
25 – 44 ans	17,4	16,4	17,0
45 – 54 ans	20,3	19,8	20,0
55 ans et +	23,2	19,6	21,8
Catégorie professionnelle [1]			
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires [a, b, c]	13,0†	11,6††	12,5†
Professionnels [a, b, c]	11,8	13,4	12,6
Semi-professionnels et techniciens	17,5	14,0	15,8
Contremaîtres et cadres de premier niveau	15,1†	19,2†	16,5†
Personnel de bureau	18,6†	16,8	17,2
Ouvriers qualifiés	19,2	19,8†	19,4
Personnel et ouvriers non-qualifiés et manœuvres [a, b, c]	24,9	24,7	24,8
Type de profession [a, b, c]			
Manuel	24,0	32,0	25,9
Mixte	15,8	14,2	14,9
Non-manuel	14,8	15,5	15,2
Type d'organisme			
Public ou parapublic	15,1	17,8	16,8
Autre	19,1	17,0	18,3
Niveau de scolarité complété [a, b, c]			
Primaire et moins	22,1	24,5	25,7
Secondaire	21,1	20,3	19,7
Collégiale	16,6	16,9	17,3
Universitaire	13,2	13,4	13,6
Type de contrat de travail [1]			
Salariés cadres, syndiqués ou non [a, c]	13,5†	13,1†	13,4
Salariés non cadres syndiqués [a, c]	21,3	18,7	20,1
Salariés non cadres non syndiqués	17,7	18,1	17,9
Travailleurs autonomes	18,3	12,6	16,3

a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie (comparaison de la catégorie avec l'ensemble des autres catégories).
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine ; s'applique seulement aux travailleurs qui ont au moins un collègue.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 4.7 : Prévalence du faible soutien des supérieurs selon l'âge, la catégorie professionnelle, le type de profession, le type d'organisme, le niveau de scolarité complété et le type de contrat chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
Groupe d'âge		%	
15 à 24 ans	24,3†	19,3†	21,6
25 – 44 ans	26,5	22,6	24,7
45 – 54 ans	30,9	24,0	27,4
55 ans et +	25,6	28,0	26,6
Catégorie professionnelle [1]			
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires [a, c]	17,9†	16,9†	17,5
Professionnels [a, c]	22,0	21,1	21,5
Semi-professionnels et techniciens	24,4	26,7	25,6
Contremaîtres et cadres de premier niveau	23,0†	21,8†	22,6
Personnel de bureau [c]	21,5†	20,5	20,7
Ouvriers qualifiés	30,1	23,0†	28,0
Personnel et ouvriers non-qualifiés et manœuvres [b, c]	34,3	26,3	31,0
Type de profession [a, b, c]			
Manuel	33,5	28,6	32,3
Mixte	28,0	23,3	25,3
Non-manuel	21,1	21,6	21,4
Type d'organisme [c]			
Public ou parapublic	26,4	28,0	27,4
Autre	27,5	20,3	24,4
Niveau de scolarité complété [a, c]			
Primaire et moins	31,3	17,3†	26,3
Secondaire	29,7	24,4	27,2
Collégiale	27,5	23,8	25,7
Universitaire	21,1	22,6	21,9
Type de contrat de travail [1]			
Salariés cadres, syndiqués ou non [a, c]	21,8	20,1†	21,2
Salariés non cadres syndiqués [a, b, c]	31,1	28,6	29,9
Salariés non cadres non syndiqués [b, c]	27,2	19,8	23,4
Travailleurs autonomes [a, c]	18,2†	17,6†	18,0†

a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie (comparaison de la catégorie avec l'ensemble des autres catégories).
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine ; s'applique seulement aux travailleurs qui ont au moins un supérieur.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008*.

Tableau C 4.8 : Prévalence de la tension au travail (*job strain*) selon l'âge, la catégorie professionnelle, le type de profession, le type d'organisme, le niveau de scolarité complété et le type de contrat chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
		%	
Groupe d'âge [a, c]			
15 à 24 ans	15,2†	24,9	20,4
25 – 44 ans	17,7	18,8	18,2
45 – 54 ans	14,1	18,7	16,3
55 ans et +	10,1†	19,4	13,8
Catégorie professionnelle [1]			
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires [b, c]	11,8†	10,2††	11,3†
Professionnels [a, b, c]	4,1††	10,3	7,3
Semi-professionnels et techniciens	16,2	18,7	17,5
Contremaîtres et cadres de premier niveau	10,7†	26,3†	16,1†
Personnel de bureau	21,6†	19,5	20,0
Ouvriers qualifiés	17,3	26,1	20,0
Personnel et ouvriers non-qualifiés et manœuvres [a, b, c]	21,1†	27,6	23,8
Type de profession [a, b, c]			
Manuel	19,9	30,1	22,4
Mixte	17,3	23,0	20,5
Non-manuel	10,2	15,1	12,9
Type d'organisme [b, c]			
Public ou parapublic	14,6	23,2	20,1
Autre	15,3	17,7	16,3
Niveau de scolarité complété [a, b, c]			
Primaire et moins	19,6	25,7	21,7
Secondaire	17,7	23,5	20,4
Collégiale	14,1	18,8	16,4
Universitaire	11,3	14,2	12,8
Type de contrat de travail [1]			
Salariés cadres, syndiqués ou non	11,8†	18,9†	14,3
Salariés non cadres syndiqués [a, b, c]	20,2	25,2	22,7
Salariés non cadres non syndiqués	14,4	18,4	16,5
Travailleurs autonomes [a, b, c]	10,7†	7,8†	9,6

a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie (comparaison de la catégorie avec l'ensemble des autres catégories).
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008*.

Tableau C 4.9 : Prévalence de la tension au travail avec faible soutien social (*iso-strain*) selon l'âge, la catégorie professionnelle, le type de profession, le type d'organisme, le niveau de scolarité complété et le type de contrat chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs [*], Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
	%		
Groupe d'âge [a]			
15 à 24 ans	5,8††	13,7†	10,1†
25 – 44 ans	12,3	14,5	13,3
45 – 54 ans	12,9	13,2	13,1
55 ans et +	9,2	17,5†	12,7
Catégorie professionnelle [1]			
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires [b]	11,0††	7,4††	9,6†
Professionnels [a, b, c]	2,0††	6,3†	4,3†
Semi-professionnels et techniciens	12,4†	12,6†	12,5
Contremaîtres et cadres de premier niveau	8,9††	18,4††	12,2†
Personnel de bureau	14,4†	13,5	13,7
Ouvriers qualifiés [b, c]	13,0†	24,5†	16,3
Personnel et ouvriers non-qualifiés et manœuvres [a, b, c]	14,5	20,5	16,9
Type de profession [a, b, c]			
Manuel	14,5	25,7	17,3
Mixte	7,7	9,8	8,9
Non-manuel	12,6	17,4	15,3
Type d'organisme [b]			
Public ou parapublic	9,0†	16,8	13,9
Autre	11,8	12,8	12,2
Niveau de scolarité complété [a, b, c]			
Primaire et moins	16,6	16,4†	16,5
Secondaire	12,8	17,9	15,2
Collégiale	11,6	14,9	13,2
Universitaire	6,4†	9,2	7,8
Type de contrat de travail [1]			
Salariés cadres, syndiqués ou non	13,1†	12,2†	10,9
Salariés non cadres syndiqués [b, c]	13,1	18,3	15,7
Salariés non cadres non syndiqués [b, c]	10,5	12,0	11,3
Travailleurs autonomes [b, c]	9,3††	7,1††	8,5††

a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie (comparaison de la catégorie avec l'ensemble des autres catégories).
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine ; s'applique seulement aux travailleurs qui ont au moins un supérieur et un collègue.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008*.

Tableau C 4.10 : Prévalence d'une faible reconnaissance selon l'âge, la catégorie professionnelle, le type de profession, le type d'organisme, le niveau de scolarité complété et le type de contrat chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
		%	
Groupe d'âge			
15 à 24 ans	34,4	36,6	35,6
25 – 44 ans	39,3	42,2	40,6
45 – 54 ans	43,7	45,5	44,6
55 ans et +	45,4	46,8	46,0
Catégorie professionnelle [1]			
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires [a, c]	33,0	34,1	33,4
Professionnels [b, c]	35,7	38,2	36,7
Semi-professionnels et techniciens	37,3	47,9	42,7
Contremaîtres et cadres de premier niveau	36,5	36,3†	36,4
Personnel de bureau [b, c]	37,9	35,6	36,2
Ouvriers qualifiés [b]	43,0	53,4	46,1
Personnel et ouvriers non-qualifiés et manœuvres [a, b, c]	48,0	49,8	48,7
Type de profession			
Manuel	45,1	59,7	48,7
Mixte	44,0	44,1	44,0
Non-manuel	35,2	38,1	36,8
Type d'organisme			
Public ou parapublic	39,0	45,1	42,9
Autre	41,1	41,8	41,4
Niveau de scolarité complété [a, b, c]			
Primaire et moins	43,1	47,1	44,5
Secondaire	41,2	46,7	43,8
Collégiale	43,8	42,7	43,3
Universitaire	35,5	37,6	36,6
Type de contrat de travail [1]			
Salariés cadres, syndiqués ou non [a, b, c]	30,1	32,3	30,9
Salariés non cadres syndiqués [a, b, c]	44,7	47,2	45,9
Salariés non cadres non syndiqués [a, b, c]	37,9	40,2	39,0
Travailleurs autonomes [a, c]	49,9	50,1	49,9

a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie (comparaison de la catégorie avec l'ensemble des autres catégories).
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 4.11 : Prévalence du déséquilibre entre effort et reconnaissance selon l'âge, la catégorie professionnelle, le type de profession, le type d'organisme, le niveau de scolarité complété et le type de contrat chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
		%	
Groupe d'âge [a, b, c]			
15 à 24 ans	16,9†	19,2†	18,1
25 – 44 ans	23,6	29,9	26,5
45 – 54 ans	24,7	28,9	26,7
55 ans et +	13,4	25,7	18,4
Catégorie professionnelle [1]			
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires	22,9	21,9†	22,6
Professionnels	18,1	29,5	24,1
Semi-professionnels et techniciens	21,2	30,7	26,1
Contremaîtres et cadres de premier niveau	23,9†	37,2	28,6
Personnel de bureau	21,4†	24,1	23,4
Ouvriers qualifiés	22,7	28,6	24,4
Personnel et ouvriers non-qualifiés et manœuvres	22,9	26,6	24,4
Type de profession [b]			
Manuel	22,9	36,2	26,2
Mixte	22,0	24,2	23,3
Non-manuel	20,8	27,4	24,4
Type d'organisme [b, c]			
Public ou parapublic	21,0	36,7	30,9
Autre	22,0	22,7	22,3
Niveau de scolarité complété			
Primaire et moins	22,3	25,1	23,2
Secondaire	20,4	27,0	23,5
Collégiale	23,8	28,2	26,0
Universitaire	20,9	28,8	24,9
Type de contrat de travail [1]			
Salariés cadres, syndiqués ou non	23,8	31,1	26,4
Salariés non cadres syndiqués [b, c]	23,2	34,3	28,6
Salariés non cadres non syndiqués [b, c]	20,0	22,9	21,5
Travailleurs autonomes	21,9	22,3†	22,0

a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie (comparaison de la catégorie avec l'ensemble des autres catégories).
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008*.

Tableau C 4.12 : Prévalence du travail émotionnellement exigeant selon l'âge, la catégorie professionnelle, le type de profession, le type d'organisme, le niveau de scolarité complété et le type de contrat chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs* Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
		%	
Groupe d'âge [a, b, c]			
15 à 24 ans	23,7†	33,5	29,0
25 – 44 ans	44,6	54,7	49,3
45 – 54 ans	50,7	56,2	53,3
55 ans et +	48,7	54,5	51,0
Catégorie professionnelle [1]			
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires [a, c]	57,8	55,5	57,0
Professionnels [a, b, c]	54,5	65,9	60,5
Semi-professionnels et techniciens [a, b, c]	52,4	64,9	58,8
Contremaîtres et cadres de premier niveau	44,7	59,7	49,8
Personnel de bureau [b, c]	40,5	41,4	41,2
Ouvriers qualifiés [a, c]	34,5	54,2	40,7
Personnel et ouvriers non-qualifiés et manœuvres [a, b, c]	37,4	37,9	37,6
Type de profession [a, b, c]			
Manuel	35,6	44,7	37,9
Mixte	45,5	52,8	49,7
Non-manuel	52,8	54,0	53,5
Type d'organisme [a, b, c]			
Public ou parapublic	55,6	67,5	63,1
Autre	42,5	44,5	43,3
Niveau de scolarité complété [a, b, c]			
Primaire et moins	40,6	41,1	40,8
Secondaire	38,3	45,9	41,9
Collégiale	46,1	53,8	49,9
Universitaire	54,1	60,8	57,5
Type de contrat de travail [1]			
Salariés cadres, syndiqués ou non [a, b, c]	52,8	60,1	55,4
Salariés non cadres syndiqués [b, c]	44,0	58,6	51,1
Salariés non cadres non syndiqués [a, b, c]	38,3	44,5	41,5
Travailleurs autonomes [a, c]	54,9	58,5	56,2

a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie (comparaison de la catégorie avec l'ensemble des autres catégories).
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 4.13 : Prévalence des situations de tension avec le public (souvent ou très souvent) selon l'âge, la catégorie professionnelle, le type de profession, le type d'organisme, le niveau de scolarité complété et le type de contrat chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
		%	
Groupe d'âge			
15 à 24 ans	15,7†	26,5	21,6
25 – 44 ans	19,8	23,1	21,3
45 – 54 ans	20,5	21,6	21,0
55 ans et +	15,6	22,0	18,1
Catégorie professionnelle [1]			
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires [a]	24,2	20,6†	23,0
Professionnels	16,7	25,0	21,0
Semi-professionnels et techniciens [a, c]	27,1	25,1	26,1
Contremaîtres et cadres de premier niveau	23,7†	26,8†	24,8
Personnel de bureau	23,1†	21,2	21,6
Ouvriers qualifiés [a, c]	11,2†	25,6	15,8
Personnel et ouvriers non-qualifiés et manœuvres [a, c]	16,3	20,3	17,9
Type de profession [a, b, c]			
Manuel	12,3	15,6	13,1
Mixte	23,3	25,6	24,6
Non-manuel	22,9	23,5	23,2
Type d'organisme [a, b, c]			
Public ou parapublic	28,1	32,1	30,7
Autre	17,1	18,2	17,6
Niveau de scolarité complété [a, b, c]			
Primaire et moins	15,5	13,2†	14,7
Secondaire	18,6	21,9	20,1
Collégiale	22,1	25,3	23,7
Universitaire	18,5	24,9	21,7
Type de contrat de travail [1]			
Salariés cadres, syndiqués ou non [c]	23,8	27,9	25,3
Salariés non cadres syndiqués [b, c]	20,1	29,3	24,6
Salariés non cadres non syndiqués [a, b, c]	15,1	19,3	17,5
Travailleurs autonomes [b]	21,9	13,3†	18,7

a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie (comparaison de la catégorie avec l'ensemble des autres catégories).
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 4.14 : Prévalence du manque de moyens de faire un travail de qualité selon l'âge, la catégorie professionnelle, le type de profession, le type d'organisme, le niveau de scolarité complété et le type de contrat chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
	%		
Groupe d'âge			
15 à 24 ans	12,7†	8,7†	10,6†
25 – 44 ans	11,5	13,2	12,3
45 – 54 ans	10,5	9,1	9,8
55 ans et +	6,9†	11,8†	8,8
Catégorie professionnelle [1]			
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires [b]	10,2†	6,0††	8,8†
Professionnels [a]	5,7†	12,4	9,2
Semi-professionnels et techniciens [b]	8,8†	14,8	11,9
Contremaîtres et cadres de premier niveau	9,2††	13,4††	10,7†
Personnel de bureau [b, c]	12,5†	6,9†	8,3
Ouvriers qualifiés	8,6†	11,8†	9,6
Personnel et ouvriers non-qualifiés et manœuvres [a, c]	15,5	12,3	14,2
Type de profession [a, b, c]			
Manuel	13,2	15,7	13,8
Mixte	10,6	11,8	11,2
Non-manuel	8,3	9,8	9,1
Type d'organisme [b, c]			
Public ou parapublic	12,3	15,9	14,6
Autre	10,3	8,7	9,6
Niveau de scolarité complété [a]			
Primaire et moins	14,8	10,1†	13,2
Secondaire	11,1	11,5	11,3
Collégiale	7,5†	10,8	9,2
Universitaire	9,9	11,9	10,9
Type de contrat de travail [1]			
Salariés cadres, syndiqués ou non	8,9†	9,3†	9,0†
Salariés non cadres syndiqués [a, b, c]	12,8	16,9	14,8
Salariés non cadres non syndiqués [b, c]	10,2	9,2	9,7
Travailleurs autonomes [b, c]	8,8†	3,8††	7,0†

a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie (comparaison de la catégorie avec l'ensemble des autres catégories).
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 4.15 : Prévalence de l'impossibilité de prendre une pause selon l'âge, la catégorie professionnelle, le type de profession, le type d'organisme, le niveau de scolarité complété et le type de contrat chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
	%		
Groupe d'âge [b, c]			
15 à 24 ans	13,7†	27,4	21,1
25 – 44 ans	12,6	19,8	15,9
45 – 54 ans	10,8	16,7	13,6
55 ans et +	8,9†	11,6†	10,0
Catégorie professionnelle [1]			
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires	11,5†	16,7†	13,2
Professionnels	11,3†	24,0†	16,3
Semi-professionnels et techniciens	14,4	18,0	15,8
Contremaîtres et cadres de premier niveau	10,5†	21,0	15,6†
Personnel de bureau [b]	15,4††	14,7	14,9
Ouvriers qualifiés [a, c]	5,2††	16,9†	8,9†
Personnel et ouvriers non-qualifiés et manœuvres [c]	13,7	22,3	17,3
Type de profession [a, b, c]			
Manuel	7,4	13,0†	8,8
Mixte	15,8	23,3	20,1
Non-manuel	13,4	18,0	15,9
Type d'organisme [a, c]			
Public ou parapublic	9,6†	12,9	11,7
Autre	12,1	22,4	16,3
Niveau de scolarité complété [a, c]			
Primaire et moins	7,2†	15,1†	9,9
Secondaire	11,0	21,3	15,8
Collégiale	13,4	19,9	16,7
Universitaire	13,4	17,0	15,2
Type de contrat de travail [1]			
Salariés cadres, syndiqués ou non	11,7†	19,3†	14,4
Salariés non cadres syndiqués [a, b, c]	9,5	9,5	9,5
Salariés non cadres non syndiqués [b, c]	13,4	25,3	19,5
Travailleurs autonomes	11,9†	23,1	16,0

a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie (comparaison de la catégorie avec l'ensemble des autres catégories).
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008*.

Tableau C 4.16 : Prévalence de l'impossibilité de choisir ou de modifier la cadence ou la vitesse de travail selon l'âge, la catégorie professionnelle, le type de profession, le type d'organisme, le niveau de scolarité complété et le type de contrat chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
		%	
Groupe d'âge [a, b, c]			
15 à 24 ans	29,2	45,5	38,0
25 – 44 ans	17,3	24,6	20,7
45 – 54 ans	16,9	22,2	19,4
55 ans et +	11,7	20,5	15,2
Catégorie professionnelle [1]			
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires [a, b, c]	10,8†	9,7††	10,4†
Professionnels [a, b, c]	11,9†	21,4	16,9
Semi-professionnels et techniciens [a]	11,7	29,4	20,8
Contremaîtres et cadres de premier niveau	13,0†	23,5†	16,6†
Personnel de bureau [b]	21,3†	20,1	20,4
Ouvriers qualifiés	20,0	29,3	22,9
Personnel et ouvriers non-qualifiés et manœuvres [a, b, c]	25,2	37,5	30,2
Type de profession [a, b, c]			
Manuel	20,9	32,1	23,7
Mixte	19,1	34,8	28,0
Non-manuel	13,6	20,0	17,1
Type d'organisme [b, c]			
Public ou parapublic	14,5	29,3	23,9
Autre	18,2	24,4	20,7
Niveau de scolarité complété [a, b, c]			
Primaire et moins	19,6	37,1	25,5
Secondaire	21,3	28,3	24,5
Collégiale	15,6	24,3	20,0
Universitaire	13,8	22,6	18,2
Type de contrat de travail [1]			
Salariés cadres, syndiqués ou non [b, c]	13,7†	17,9†	15,2
Salariés non cadres syndiqués [a, b, c]	22,0	33,4	27,6
Salariés non cadres non syndiqués	19,3	26,1	22,8
Travailleurs autonomes [a, b, c]	8,0†	10,7†	9,0

a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie (comparaison de la catégorie avec l'ensemble des autres catégories).
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 4.17 : Prévalence des contraintes organisationnelles et des situations de travail particulièrement exigeantes selon un regroupement de secteurs d'activité économique, chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008

	Soins de santé et assistance sociale	Enseignement	Hébergement, restauration, services personnels et organisations, arts spectacles	Services gouvernementaux parapublics
			%	
Demande élevée du travail				
Homme	39,0	34,8	47,7 [a]	37,4
Femme	51,3 [b]	44,0	36,1	49,2 [b]
Total	48,6 [c]	40,9	40,6	43,5 [c]
Faible latitude				
Homme	46,2	22,9 [†a]	51,2	30,8 [a]
Femme	49,8	27,7 [b]	63,5 [b]	41,8 [b]
Total	49,0	26,0 [c]	58,8 [c]	36,6 [c]
Faible soutien au travail [1]				
Homme	45,8	45,5	40,3 [a]	41,1 [a]
Femme	47,6	45,6	42,9	40,0
Total	47,2	45,6	41,9	40,5 [c]
Tension au travail (job-strain)				
Homme	17,5 [†]	8,1 [††a]	24,6 [†a]	8,9 [††a]
Femme	26,8 [b]	10,0 [† b]	25,0	19,3 [†]
Total	24,7 [c]	9,4 [† c]	24,8 [c]	14,3
Tension et faible soutien au travail (iso-strain) [1]				
Homme	12,9 [††]	-	17,0 [†]	6,2 [†† a]
Femme	22,2 [b]	-	18,1 [†]	10,2 [†]
Total	20,2 [c]	5,6 [†c]	17,7 [c]	8,3 [†c]
Faible reconnaissance				
Homme	41,3	42,0	39,3	30,6 [a]
Femme	51,8 [b]	43,6	46,5	40,8
Total	49,5 [c]	43,1	43,7	35,9 [c]
Déséquilibre effort - reconnaissance				
Homme	26,6 [†]	19,5 [†]	30,4 [†]	12,0 [†a]
Femme	35,5 [b]	33,7	26,6	33,4
Total	33,6 [c]	28,8	28,0	23,1
Travail émotionnellement exigeant				
Homme	69,5 [a]	67,2 [a]	40,0	49,1
Femme	72,0 [b]	73,4 [b]	48,3	54,6
Total	71,4 [c]	71,3 [c]	45,1	52,0
Situation de tension avec le public				
Homme	31,5 [a]	25,7 [†]	17,6 [†]	35,9 [a]
Femme	32, 7 [b]	30,5 [b]	16,9 [†]	24,9
Total	32,4 [c]	28,8 [c]	17,1	30,2 [c]
Ne pas avoir les moyens pour				

	Soins de santé et assistance sociale	Enseignement	Hébergement, restauration, services personnels et organisations, arts spectacles	Services gouvernementaux parapublics
			%	
faire un travail de qualité				
Homme	14,4†	9,9††	14,2††	8,2††
Femme	15,9 b	16,8 b	10,5†	10,7†
Total	15,6c	14,4	11,9†	9,5†
Aucune possibilité de prendre une pause				
Homme	13,9††	13,6††	14,0†	10,7†
Femme	18,3	11,9† b	25,0 b	9,2†† b
Total	17,4	12,5†	20,8c	9,9†c
Aucune possibilité de modifier la cadence				
Homme	22,2†	17,2†	22,2†	9,9††
Femme	33,1 b	33,4 b	32,1	14,2†
Total	30,1 c	27,9 c	28,3 c	12,2†

a Le test du Khi-deux, entre la prévalence obtenue dans ce regroupement de secteurs et dans les autres regroupements de secteurs, est significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test du Khi-deux, entre la prévalence obtenue dans ce regroupement de secteurs et dans les autres regroupements de secteurs, est significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test du Khi-deux, entre la prévalence obtenue dans ce regroupement de secteurs et dans les autres regroupements de secteurs, est significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
† Coefficient de variation de 15% à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
- Donnée trop restreinte pour être divulguée.
1 s'applique seulement aux travailleurs qui ont au moins un supérieur et un collègue.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008*.

Tableau C 4.17 (suite) : Prévalence des contraintes organisationnelles et des situations de travail particulièrement exigeantes selon un regroupement de secteurs d'activité économique, chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008

	Commerce	Services manufacturiers et services de réparation et entretien	Soutien à la production	Transport, entreposage et services de gestion des déchets	Industries primaires, utilité publique et construction
Demande élevée du travail					
Homme	35,3	31,0 [a]	37,7	33,2	32,8
Femme	31,8 [b]	36,9	39,5	40,0 [†]	26,7 [† b]
Total	33,6 [c]	32,6 [c]	38,6	34,6	31,8 [c]
Faible latitude					
Homme	53,5 [a]	54,0 [a]	31,4 [a]	56,5 [a]	39,1 [a]
Femme	66,2 [b]	65,4 [b]	50,1	58,3	35,8 [† b]
Total	59,7 [c]	57,1 [c]	40,3 [c]	56,9 [c]	38,5 [c]
Faible soutien au travail [1]					
Homme	53,6	60,6 [a]	42,4 [a]	58,7	50,0
Femme	45,4	53,8 [b]	36,5 [b]	45,4 [†]	36,9 [†]
Total	49,6	58,8 [c]	39,4 [c]	55,8 [c]	47,6
Tension au travail (job-strain)					
Homme	17,0	16,6	12,1 [a]	21,3 [†]	11,5 [†a]
Femme	19,6	20,0 [†]	15,4 [b]	23,3 [††]	4,2 [†† b]
Total	18,2	17,5	13,7 [c]	21,7	10,3 [†c]
Tension et faible soutien au travail (iso-strain) [1]					
Homme	11,9 [†]	14,1	8,5 [†]	14,7 [†]	8,8 [†]
Femme	12,9 [†]	15,8 [†]	10,8 [† b]	20,1 [††]	4,2 [†† b]
Total	12,4	14,5	9,7 [c]	15,9 [†]	8,0 [†c]
Faible reconnaissance					
Homme	37,6	41,7	44,2	50,2 [a]	37,4
Femme	39,1	43,6	35,9 [b]	44,0 [†]	36,0 [†]
Total	38,3	42,2	40,2	48,9 [c]	37,2
Déséquilibre effort - reconnaissance					
Homme	21,4	22,3	21,9	24,0	19,0
Femme	21,1 [b]	28,6	22,5 [b]	24,1 [††]	19,3 [††]
Total	21,3 [c]	24,0	22,2	24,0	19,0 [c]
Travail émotionnellement exigeant					
Homme	36,4 [a]	37,3 [a]	47,6	52,5	43,8
Femme	32,0 [b]	44,0 [b]	47,7	51,5	38,3 [† b]
Total	34,3 [c]	39,1 [c]	47,6	52,3	42,9 [c]
Situations de tension avec le public					
Homme	24,3 [a]	10,1 [†a]	16,6	22,2 [†]	16,0
Femme	23,5	9,7 [† b]	18,9 [b]	35,6 [†]	13,1 [††]
Total	23,9	10,0 [c]	17,7 [c]	25,0	15,5 [c]

	Commerce	Services manufacturiers et services de réparation et entretien	Soutien à la production	Transport, entreposage et services de gestion des déchets	Industries primaires, utilité publique et construction
Ne pas avoir les moyens pour faire un travail de qualité					
Homme	11,6†	10,8	7,2†a	15,5†	8,8†
Femme	10,3†	7,7††	8,5† b	-	-
Total	11,0	10,0	7,8c	13,9†	8,3†
Aucune possibilité de *prendre une pause*					
Homme	12,3†	8,7† a	11,8	20,4† a	8,0† a
Femme	23,6	15,2†	20,8	13,4††	20,4††
Total	17,8	10,5 c	16,1	18,9†	10,0† c
Aucune possibilité de modifier la cadence					
Homme	21,6	20,1	10,9†a	22,7	13,4a
Femme	26,7	27,4	18,0 b	18,3††	11,3†† b
Total	24,1	22,1	14,3c	21,7	13,1c

a Le test du Khi-deux, entre la prévalence obtenue dans ce regroupement de secteurs et dans les autres regroupements de secteurs, est significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test du Khi-deux, entre la prévalence obtenue dans ce regroupement de secteurs et dans les autres regroupements de secteurs, est significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test du Khi-deux, entre la prévalence obtenue dans ce regroupement de secteurs et dans les autres regroupements de secteurs, est significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
† Coefficient de variation de 15% à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
- Donnée trop restreinte pour être divulguée.
1 s'applique seulement aux travailleurs qui ont au moins un supérieur et un collègue.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 4.18 : Population estimée et prévalence des contraintes physiques et d'autres agresseurs en milieu de travail chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008

	Homme		Femme		Total	
	%	Pe (x1000)	%	Pe (x1000)	%	Pe (x1000)
Indice général du cumul de contraintes physiques du travail [S]						
Aucune contrainte	26,0	493	25,9	433	26,0	926
De 1 à 3 contraintes	45,7	865	55,7	932	50,4	1796
4 contraintes ou plus	28,3	536	18,3	306	23,6	843
Indice du cumul de contraintes physiques - Membres supérieurs [S]						
Aucune contrainte	29,6	560	31,3	522	30,4	1082
De 1 à 2 contraintes	39,6	750	49,0	820	44,0	1570
3 contraintes ou plus	30,8	584	19,7	330	25,6	914
Indice du cumul de contraintes physiques - Dos [S]						
Aucune contrainte	31,2	590	29,5	493	30,4	1082
De 1 à 2 contraintes	41,8	792	53,9	902	47,5	1693
3 contraintes ou plus	27,0	511	16,6	278	22,1	789
Posture de travail						
Travail debout [S]						
Jamais	15,8	300	21,0	350	18,2	650
¼ du temps ou moins	23,9	453	24,9	416	24,4	869
Moitié du temps	15,3	290	9,7	162	12,7	452
¾ du temps ou plus	45,0	851	44,5	744	44,7	1595
Posture de travail et possibilité de s'assoir						
Assis plus de la moitié du temps	55,0	1040	55,4	926	55,2	1965
Possibilité de s'assoir à volonté	6,3	119	6,5	108	6,4	227
Possibilité de s'assoir à l'occasion	20,5	387	21,0	351	20,7	738
Aucune possibilité de s'assoir	18,2	345	17,0	285	17,7	629
Travail assis [S]						
Jamais	33,2	629	31,8	531	32,5	1160
¼ du temps ou moins	15,6	296	13,9	232	14,8	528
Moitié du temps	15,4	292	10,0	168	12,9	460
¾ du temps ou plus	35,7	676	44,3	741	39,7	1417
Travail les mains au dessus des épaules [S]						
Jamais	40,4	763	47,5	793	43,7	1556
De temps en temps	37,3	704	30,9	516	34,3	1220
Souvent / tout le temps	22,4	422	21,6	361	22,0	783
Travail le dos penché, de côté ou en torsion [S]						
Jamais	28,3	535	32,7	545	30,4	1080
De temps en temps	35,5	670	31,6	527	33,6	1197
Souvent / tout le temps	36,2	684	35,7	597	36,0	1281
Mouvements contraignants						
Gestes répétitifs des bras ou des mains [S]						
Jamais	26,9	508	26,7	447	26,8	955
De temps en temps	20,6	389	15,8	264	18,3	653
Souvent / tout le temps	52,6	994	57,4	960	54,9	1954
Gestes de précisions [S]						
Jamais	33,5	633	45,8	764	39,2	1398
De temps en temps	24,8	470	23,6	395	24,3	865
Souvent / tout le temps	41,7	789	30,6	510	36,5	1300
Efforts						
Manutention de charges lourdes [S]						
Jamais	51,4	973	63,4	1060	57,1	2034
De temps en temps	28,9	547	24,3	406	26,7	952
Souvent / tout le temps	19,7	373	12,3	206	16,2	579

	Homme		Femme		Total	
	%	Pe (x1000)	%	Pe (x1000)	%	Pe (x1000)
Efforts pour l'utilisation d'outils [S]						
Jamais	43,9	829	66,6	1113	54,6	1942
De temps en temps	22,6	426	17,3	289	20,1	715
Souvent / tout le temps	33,5	633	16,1	269	25,3	901
Exposition aux vibrations						
Vibrations provenant d'outils à main [S]						
Jamais	70,4	1332	92,3	1543	80,7	2875
De temps en temps	18,1	343	5,0	84	12,0	426
Souvent / tout le temps	11,6	219	2,6†	44	7,4	263
Vibrations provenant de grosse machine ou du sol [S]						
Jamais	79,9	1512	96,4	1612	87,6	3124
De temps en temps	11,5	217	2,2	37	7,1	255
Souvent / tout le temps	8,6	163	1,3†	22	5,2	186
Conduite [S]						
Jamais	42,2	798	82,4	1378	61,0	2176
De temps en temps	18,2	343	8,3	138	13,5	482
Souvent / tout le temps	39,7	751	9,3	156	25,4	907
Utilisation de l'ordinateur (nombre d'heures / semaine)						
Dans l'emploi principal [S]						
Aucune	34,4	651	26,3	439	30,6	1090
1 à 10	23,3	440	22,7	379	23,0	818
11 à 20	13,1	247	12,4	207	12,7	454
21 à 30	10,7	202	15,0	250	12,7	453
31 et plus	18,5	350	23,6	393	20,9	743
Hors emploi principal [S]						
Aucune	24,2	457	23,7	394	23,9	850
1 à 10	57,3	1082	65,4	1089	61,1	2171
11 à 20	12,1	229	8,2	136	10,3	365
21 et plus	6,4	121	2,8†	47	4,7	168
Au total [S]						
Aucune	14,8	279	10,7	177	12,9	456
1 à 10	28,7	542	26,7	444	27,8	985
11 à 20	13,7	258	14,2	237	13,9	495
21 à 30	12,9	243	13,7	228	13,3	471
31 et plus	29,9	563	34,7	576	32,1	1139
Autres agresseurs en milieu de travail						
Bruit [S]						
Jamais	63,9	1209	83,6	1397	73,1	2606
De temps en temps	22,2	420	10,7	179	16,8	599
Souvent / tout le temps	13,9	263	5,7	95	10,1	359
Solvants [S]						
Jamais	63,0	1191	80,6	1343	71,2	2535
De temps en temps	25,8	488	13,5	224	20,0	713
Souvent / tout le temps	11,2	213	6,0	100	8,8	312

s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine,
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 4.19 : Prévalence et population estimée de l'exposition à l'Indice général de cumul de contraintes physiques du travail selon des caractéristiques sociodémographiques et socioprofessionnelles, chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008

Indice général du cumul de contraintes physiques du travail	Homme		Femme		Total	
	%	Pe x 1000	%	Pe x 1000	%	Pe x 1000
Chez l'ensemble des répondants						
Aucune contrainte	26,0	493	25,9	433	26,0	926
1 à 3 contraintes [S]	45,7	865	55,7	932	50,4	1797
4 contraintes ou plus [S]	28,3	536	18,3	306	23,6	843

Tableau C 4-19 b Prévalence des expositions à au moins quatre contraintes physiques du travail selon des sous-groupes de travailleurs, Québec, 2007-08

Prévalence des expositions à au moins quatre contraintes physiques selon						
Insécurité d'emploi [a, b, c]						
Oui	36,4	256	23,7	136	30,7	392
Non	23,5	281	15,5	170	19,7	451
Niveau de scolarité complété [a, b, c]						
Primaire et moins	38,7	124	26,7	43	34,6	165
Secondaire	42,7	265	23,7	128	33,8	389
Collégial	23,0	103	17,9	80	20,5	182
Universitaire	8,6	44	10,7	56	9,6	99
Niveau de revenu du ménage [a, b, c]						
Très faible	38,8	122	25,0	82	31,8	204
Faible	35,5	121	20,3	59	28,5	180
Moyen	27,9	101	14,3	42	21,8	144
Élevée	23,6	86	16,3	46	20,4	132
Très élevé	18,5	66	13,6†	39	16,3	105
Catégorie professionnelle [1]						
Ouvriers qualifiés [a, b, c]	59,6	182	39,6	55	53,4	237
Personnel et ouvriers non-qualifiés, manœuvres [a, b, c]	38,2	210	29,1	112	34,5	322
Contremaîtres et cadres de premier niveau	24,3†	33	25,4†	18	24,6	51
Semi-professionnels et techniciens [a, b, c]	12,0†	33	23,7	70	18,0	103
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires [a, b, c]	22,4	48	8,9††	9	17,9	57
Professionnels [a, b, c]	6,9†	21	8,6†	28	7,8	49
Personnel de bureau [a, b, c]	8,4††	9	4,3†	15	5,2†	24
Regroupement des secteurs d'activité économique [1]						
Industries primaire, utilité publique et construction [a, c]	51,8	136	18,5††	10	46,3	146
Hébergement, restauration, services personnels et aux organisations et arts et spectacles [b, c]	29,9	41	30,4†	68	30,2	109
Secteurs manufacturiers, services de réparation et entretien [a, c]	32,8	137	21,7†	34	29,8	171
Soins de santé et assistance sociale [b, c]	31,9†	30	27,5	91	28,5	120
Transport, entreposage et services de gestion des déchets	28,1	42	15,9	6	25,6	48
Commerce	28,3	85	15,4	43	22,1	129
Enseignement [a, b, c]	16,7†	14	12,1†	19	13,7	33
Soutien à la production [a, b, c]	11,5	40	8,9††	29	10,2	69
Services gouvernementaux et parapublics [a, b, c]	11,2†	11	6,3††	7	8,7†	18

	Homme		Femme		Total	
	%	Pe (x1000)	%	Pe (x1000)	%	Pe (x1000)
Efforts pour l'utilisation d'outils [s]						
Jamais	43,9	829	66,6	1113	54,6	1942
De temps en temps	22,6	426	17,3	289	20,1	715
Souvent / tout le temps	33,5	633	16,1	269	25,3	901
Exposition aux vibrations						
Vibrations provenant d'outils à main [s]						
Jamais	70,4	1332	92,3	1543	80,7	2875
De temps en temps	18,1	343	5,0	84	12,0	426
Souvent / tout le temps	11,6	219	2,6†	44	7,4	263
Vibrations provenant de grosse machine ou du sol [s]						
Jamais	79,9	1512	96,4	1612	87,6	3124
De temps en temps	11,5	217	2,2	37	7,1	255
Souvent / tout le temps	8,6	163	1,3†	22	5,2	186
Conduite [s]						
Jamais	42,2	798	82,4	1378	61,0	2176
De temps en temps	18,2	343	8,3	138	13,5	482
Souvent / tout le temps	39,7	751	9,3	156	25,4	907
Utilisation de l'ordinateur (nombre d'heures / semaine)						
Dans l'emploi principal [s]						
Aucune	34,4	651	26,3	439	30,6	1090
1 à 10	23,3	440	22,7	379	23,0	818
11 à 20	13,1	247	12,4	207	12,7	454
21 à 30	10,7	202	15,0	250	12,7	453
31 et plus	18,5	350	23,6	393	20,9	743
Hors emploi principal [s]						
Aucune	24,2	457	23,7	394	23,9	850
1 à 10	57,3	1082	65,4	1089	61,1	2171
11 à 20	12,1	229	8,2	136	10,3	365
21 et plus	6,4	121	2,8†	47	4,7	168
Au total [s]						
Aucune	14,8	279	10,7	177	12,9	456
1 à 10	28,7	542	26,7	444	27,8	985
11 à 20	13,7	258	14,2	237	13,9	495
21 à 30	12,9	243	13,7	228	13,3	471
31 et plus	29,9	563	34,7	576	32,1	1139
Autres agresseurs en milieu de travail						
Bruit [s]						
Jamais	63,9	1209	83,6	1397	73,1	2606
De temps en temps	22,2	420	10,7	179	16,8	599
Souvent / tout le temps	13,9	263	5,7	95	10,1	359
Solvants [s]						
Jamais	63,0	1191	80,6	1343	71,2	2535
De temps en temps	25,8	488	13,5	224	20,0	713
Souvent / tout le temps	11,2	213	6,0	100	8,8	312

s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine,
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 4.19 : Prévalence et population estimée de l'exposition à l'Indice général de cumul de contraintes physiques du travail selon des caractéristiques sociodémographiques et socioprofessionnelles, chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008

Indice général du cumul de contraintes physiques du travail	Homme		Femme		Total	
	%	Pe x 1000	%	Pe x 1000	%	Pe x 1000
Chez l'ensemble des répondants						
Aucune contrainte	26,0	493	25,9	433	26,0	926
1 à 3 contraintes [S]	45,7	865	55,7	932	50,4	1797
4 contraintes ou plus [S]	28,3	536	18,3	306	23,6	843

Tableau C 4-19 b Prévalence des expositions à au moins quatre contraintes physiques du travail selon des sous-groupes de travailleurs, Québec, 2007-08

Prévalence des expositions à au moins quatre contraintes physiques selon						
Insécurité d'emploi [a, b, c]						
Oui	36,4	256	23,7	136	30,7	392
Non	23,5	281	15,5	170	19,7	451
Niveau de scolarité complété [a, b, c]						
Primaire et moins	38,7	124	26,7	43	34,6	165
Secondaire	42,7	265	23,7	128	33,8	389
Collégial	23,0	103	17,9	80	20,5	182
Universitaire	8,6	44	10,7	56	9,6	99
Niveau de revenu du ménage [a, b, c]						
Très faible	38,8	122	25,0	82	31,8	204
Faible	35,5	121	20,3	59	28,5	180
Moyen	27,9	101	14,3	42	21,8	144
Élevée	23,6	86	16,3	46	20,4	132
Très élevé	18,5	66	13,6†	39	16,3	105
Catégorie professionnelle [1]						
Ouvriers qualifiés [a, b, c]	59,6	182	39,6	55	53,4	237
Personnel et ouvriers non-qualifiés, manœuvres [a, b, c]	38,2	210	29,1	112	34,5	322
Contremaîtres et cadres de premier niveau	24,3†	33	25,4†	18	24,6	51
Semi-professionnels et techniciens [a, b, c]	12,0†	33	23,7	70	18,0	103
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires [a, b, c]	22,4	48	8,9††	9	17,9	57
Professionnels [a, b, c]	6,9†	21	8,6†	28	7,8	49
Personnel de bureau [a, b, c]	8,4††	9	4,3†	15	5,2†	24
Regroupement des secteurs d'activité économique [1]						
Industries primaire, utilité publique et construction [a, c]	51,8	136	18,5††	10	46,3	146
Hébergement, restauration, services personnels et aux organisations et arts et spectacles [b, c]	29,9	41	30,4†	68	30,2	109
Secteurs manufacturiers, services de réparation et entretien [a, c]	32,8	137	21,7†	34	29,8	171
Soins de santé et assistance sociale [b, c]	31,9†	30	27,5	91	28,5	120
Transport, entreposage et services de gestion des déchets	28,1	42	15,9	6	25,6	48
Commerce	28,3	85	15,4	43	22,1	129
Enseignement [a, b, c]	16,7†	14	12,1†	19	13,7	33
Soutien à la production [a, b, c]	11,5	40	8,9††	29	10,2	69
Services gouvernementaux et parapublics [a, b, c]	11,2†	11	6,3††	7	8,7†	18

Indice général du cumul de contraintes physiques du travail	Homme		Femme		Total	
	%	Pe x 1000	%	Pe x 1000	%	Pe x 1000
Type de contrat de travail [1]						
Salariés cadres, syndiqués ou non [a, b, c]	14,8†	36	12,5†	17	14,0	52
Salariés non cadres syndiqués [a, b, c]	36,2	219	21,9	127	29,2	347
Salariés non cadres non syndiqués [a, b, c]	25,1	180	14,3	109	19,5	290
Travailleurs autonomes [b, c]	30,9	101	27,4	53	29,6	154
Groupe d'âge [a, c]						
15 – 24 ans	41,0	76	15,0†	33	26,9	110
25 – 44 ans	30,4	272	20,1	156	25,6	427
45 – 54 ans	24,7	131	17,6	87	21,3	218
55 ans et +	20,3	57	16,9	31	19,0	88
Emploi principal saisonnier [a, c]						
Oui	50,9	61	28,1†	17	43,3	78
Non	26,8	475	18,0	289	22,6	764
Précarité contractuelle						
Oui	34,5	69	17,6†	45	25,0	114
Non	27,6	467	18,5	26	23,4	728

s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5% dans l'ensemble de la population étudiée
1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie (comparaison de la catégorie avec l'ensemble des autres catégories).
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008*.

Tableau C 4.20 : Proportion de travailleurs* exposés à au moins trois contraintes physiques du cumul relatif aux membres supérieurs selon l'âge, le type de profession, la catégorie professionnelle, les regroupements de secteurs d'activité économique et le type de contrat de travail, chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
		%	
Groupe d'âge [a, c]			
15 – 24 ans	46,0	19,4†	31,6
25 – 44 ans	31,9	21,1	26,9
45 – 54 ans	26,6	18,5	22,7
55 ans et +	25,6	17,3	22,2
Catégorie professionnelle [1]			
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires [a, b, c]	22,6	10,8†	18,7
Professionnels [a, b, c]	9,5†	8,3†	8,9
Semi-professionnels et techniciens [a, b, c]	13,4	24,2	18,9
Contremaîtres et cadres de premier niveau	26,2	26,7††	26,4
Personnel de bureau [a, b, c]	9,9††	4,9††	6,1†
Ouvriers qualifiés [a, b, c]	65,4	42,7	58,3
Personnel et ouvriers non-qualifiés et manœuvres [a, b, c]	40,6	32,5	37,3
Regroupements de secteurs d'activité économique [1]			
Industries primaires, utilité publique et construction [a, c]	54,0	23,6††	48,9
Secteur manufacturiers et services de réparation et entretien [a, c]	37,7	23,2	33,8
Hébergement, restauration, services personnels et aux organisations et arts et spectacles [b, c]	36,7	33,2	34,5
Soutien à la production [a, b, c]	14,2	8,0†	11,3
Transport, entreposage et services de gestion des déchets	25,9	21,4††	24,9
Commerce	29,5	20,4	25,1
Soins de santé et services sociaux [b]	28,6†	27,1	27,4
Enseignement [a, b, c]	19,3†	11,0†	13,8
Services gouvernementaux et parapublics [a, b, c]	14,5†	7,9††	11,1†
Type de contrat de travail [1]			
Salariés cadres, syndiqués ou non [a, c]	14,9	14,4†	14,7
Salariés non cadres syndiqués [a, b, c]	39,1	23,2	31,3
Salariés non cadres non syndiqués [a, b, c]	27,8	15,6	21,5
Travailleurs autonomes [b, c]	34,0	28,9	32,1
Ensemble des travailleurs exposés [s]	**30,8**	**19,7**	**25,6**

s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie (comparaison de la catégorie avec l'ensemble des autres catégories).
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 4.21 : Proportion de travailleurs* exposés à au moins trois contraintes physiques du travail du cumul relatif au dos selon l'âge, le type de profession, la catégorie professionnelle, les regroupements de secteurs d'activité économique et le type de contrat de travail, chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
	%		
Groupe d'âge [a, c]			
15 – 24 ans	42,2	15,0†	27,4
25 – 44 ans	28,4	18,2	23,7
45 – 54 ans	22,5	15,6	19,2
55 ans et +	20,9	14,2†	18,3
Catégorie professionnelle [1]			
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires [b, c]	23,4	7,5††	18,2
Professionnels [a, b, c]	5,5††	6,6†	6,1
Semi-professionnels et techniciens [a, b, c]	10,1†	23,5	17,0
Contremaîtres et cadres de premier niveau	22,5†	17,6†	20,8
Personnel de bureau [a, b, c]	8,2††	4,1†	5,1†
Ouvriers qualifiés [a, b, c]	51,6	33,2	45,9
Personnel et ouvriers non-qualifiés et manœuvres [a, b, c]	39,9	27,7	34,9
Regroupement des secteurs d'activité économique [1]			
Industries primaires, utilité publique et construction [a, c]	46,5	17,5††	41,7
Secteurs manufacturiers et services de réparation et entretien [a, c]	32,2	20,1†	28,9
Hébergement, restauration, services personnels et aux organisations et arts et spectacles [b]	26,9	26,0	26,4
Soutien à la production [a, b, c]	11,0	7,1†	9,5
Transport, entreposage et services de gestion des déchets	28,0	16,0††	25,5
Commerce [b]	29,0	12,5†	21,0
Soins de santé et services sociaux [b, c]	30,1	26,2	27,1
Enseignement [a, b, c]	14,7†	11,1††	12,3†
Services gouvernementaux et parapublics [a, b, c]	10,1††	7,5††	8,7††
Type de contrat de travail [1]			
Salariés cadres, syndiqués ou non [a, b, c]	13,8†	10,4†	12,6
Salariés non cadres syndiqués [a, b, c]	35,0	21,7	28,5
Salariés non cadres non syndiqués [a, b, c]	23,7	12,7	18,1
Travailleurs autonomes [c]	29,2	20,8	26,1
Ensemble des travailleurs exposés [s]	**27,0**	**16,6**	**22,1**

s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie (comparaison de la catégorie avec l'ensemble des autres catégories).
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
- Donnée trop restreinte pour être divulguée.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 4.22 : Proportion de travailleurs* exposés au travail à l'ordinateur 31 heures ou plus par semaine selon l'âge, la catégorie professionnelle, les regroupements de secteurs d'activité économique et le type de contrat de travail, chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
		%	
Groupe d'âge [a, b, c]			
15 – 24 ans	7,7††	11,1†	9,5†
25 – 44 ans	23,3	28,0	25,5
45 – 54 ans	18,2	25,5	21,7
55 ans et +	11,1†	14,6	12,5
Catégorie professionnelle [1]			
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires	22,2	23,6†	22,7
Professionnels [a, b, c]	40,3	30,1	35,0
Semi-professionnels et techniciens [a, b]	24,9	17,8	21,3
Contremaîtres et cadres de premier niveau	13,1†	28,5†	18,4
Personnel de bureau [a, b, c]	41,5	45,3	44,4
Ouvriers qualifiés [a, b, c]	3,9††	6,0††	4,6†
Personnel et ouvriers non-qualifiés et manœuvres [a, b, c]	6,7†	7,5†	7,0
Regroupements de secteurs d'activité économique [1]			
Industries primaires, utilité publique et construction [a, c]	7,6†	23,3†	10,2†
Secteur manufacturier et services de réparation et entretien [a, c]	14,3	27,6	17,9
Hébergement, restauration, services personnels et aux organisations et arts et spectacles [a, b, c]	11,1†	8,4†	9,4†
Soutien à la production [a, b, c]	41,6	45,9	43,7
Transport, entreposage et services de gestion des déchets [a, c]	9,3†	38,1†	15,3†
Commerce	19,3	23,0	21,1
Soins de santé et services sociaux [b, c]	9,1††	10,1	9,9
Enseignement [a, b, c]	8,1††	8,0†	8,0†
Services gouvernementaux et parapublics [b, c]	22,6†	42,1	32,8
Type de contrat de travail [1]			
Salariés cadres, syndiqués ou non [a, b, c]	24,2	31,2	26,7
Salariés non cadres syndiqués [a, b, c]	13,1	18,6	15,8
Salariés non cadres non syndiqués [a, b, c]	21,9	28,9	25,5
Travailleurs autonomes [b, c]	16,8	12,1†	15,0
Ensemble des travailleurs exposés [s]	18,5	23,6	20,9

s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie (comparaison de la catégorie avec l'ensemble des autres catégories).
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 4.23 : Proportion de travailleurs* exposés souvent ou tout le temps au bruit selon l'âge, la catégorie professionnelle, les regroupements de secteurs d'activité économique et le type de contrat de travail, chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
		%	
Groupe d'âge	16,1†	5,7††	10,4†
15 – 24 ans	14,8	5,0†	10,3
25 – 44 ans	13,4	5,7†	9,6
45 – 54 ans	10,5†	8,8†	9,9
55 ans et +			
Catégorie professionnelle [1]			
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires [c]	-	-	3,9†
Professionnels [a, c]	4,9†	3,9††	4,4†
Semi-professionnels et techniciens [a, c]	7,5†	6,4†	6,9
Contremaîtres et cadres de premier niveau	-	-	9,5†
Personnel de bureau [a, b, c]	5,8††	2,1††	2,9††
Ouvriers qualifiés [a, c]	28,8	5,9††	21,7
Personnel et ouvriers non-qualifiés et manœuvres [a, b, c]	19,4	11,4†	16,0
Regroupements de secteurs d'activité économique [1]			
Industries primaires, utilité publique et construction [a, c]	19,5	11,7††	18,2
Secteurs manufacturiers et services de réparation et entretien [a, b, c]	27,3	17,5	24,6
Hébergement, restauration, services personnels et aux organisations et arts et spectacles	13,9††	6,5††	9,3†
Soutien à la production [c]	-	-	3,6†
Transport, entreposage et services de gestion des déchets	-	-	12,9†
Commerce [a, b, c]	6,9†	2,6††	4,8†
Soins de santé et services sociaux [a, c]	5,5††	5,6†	5,6†
Enseignement [a]	8,3††	8,1†	8,1†
Services gouvernementaux et parapublics [c]	-	-	3,5††
Type de contrat de travail [1]			
Salariés cadres, syndiqués ou non [c]	-	-	6,3†
Salariés non cadres syndiqués [a, c]	20,2	6,7†	13,6
Salariés non cadres non syndiqués	12,9	5,6†	9,1
Travailleurs autonomes [a, c]	8,3†	5,6††	7,3†
Ensemble des travailleurs exposés [s]	13,9	5,7	10,1

s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie (comparaison de la catégorie avec l'ensemble des autres catégories).
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 4.24 : Proportion de travailleurs* exposés souvent ou tout le temps aux vapeurs de solvants selon l'âge, la catégorie professionnelle, les regroupements de secteurs d'activité économique et le type de contrat de travail, chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
		%	
Groupe d'âge			
15 – 24 ans	13,9†	8,6††	11,0†
25 – 44 ans	11,6	6,1	9,0
45 – 54 ans	11,6	5,0†	8,5
55 ans et +	7,7†	4,8††	6,5†
Catégorie professionnelle [1]			
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires [c]	-	-	2,6††
Professionnels [a, b, c]	2,0††	1,5††	1,7†
Semi-professionnels et techniciens [a, c]	6,6††	4,0†	5,3†
Contremaîtres et cadres de premier niveau	10,5†	9,9††	10,3†
Personnel de bureau [c]	-	-	1,7††
Ouvriers qualifiés [a, b, c]	28,9†	15,7†	24,8
Personnel et ouvriers non-qualifiés et manœuvres [a, b, c]	14,2†	12,2	13,4
Regroupements de secteurs d'activité économique [1]			
Industries primaires, utilité publique et construction [c]	14,2	14,7††	14,3
Secteurs manufacturiers et services de réparation et entretien [a, b, c]	21,7	14,6†	19,8
Hébergement, restauration, services personnels et aux organisations et arts et spectacles [b]	12,0†	11,2†	11,5
Soutien à la production [a, c]	4,8†	3,9††	4,4†
Transport, entreposage et services de gestion des déchets	-	-	7,2†
Commerce [a, c]	8,0†	4,6††	6,3†
Soins de santé et services sociaux [c]	7,3††	4,2†	4,9†
Enseignement [a, b, c]	6,2††	2,9††	4,0††
Services gouvernementaux et parapublics [c]	-	-	1,1††
Type de contrat de travail [1]			
Salariés cadres, syndiqués ou non [c]	-	-	5,4†
Salariés non cadres syndiqués [a, c]	15,2	6,2†	10,8
Salariés non cadres non syndiqués	10,6	5,1†	7,8
Travailleurs autonomes [b]	8,5†	11,1†	9,5
Ensemble des travailleurs exposés [s]	11,2	6,0	8,8

s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie (comparaison de la catégorie avec l'ensemble des autres catégories).
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 4.25 : Prévalence des contraintes physiques et d'autres agresseurs en milieu de travail selon le type de profession, chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
	%	%	%
4 contraintes ou plus de l'Indice général du cumul de contraintes physiques [a, b, c]			
Manuel	52,1	38,8	48,8
Mixte	27,4	28,6	28,1
Non manuel	7,2	7,4	7,3
3 contraintes ou plus de l'Indice du cumul de contraintes physiques relatif aux membres supérieurs [a, b, c]			
Manuel	55,9	40,7	52,1
Mixte	29,2	31,5	30,5
Non manuel	8,9	7,8	8,3
3 contraintes ou plus de l'Indice du cumul de contraintes physiques relatif au dos [a, b, c]			
Manuel	50,3	37,5	47,1
Mixte	24,2	25,1	24,7
Non manuel	7,3	6,6	6,9
Travail debout sans aucune possibilité de s'assoir [a, b, c]			
Manuel	31,9	40,5	34,1
Mixte	18,7	29,0	24,5
Non manuel	5,6	4,4	5,0
Travail debout les ¾ du temps ou plus [a, b, c]			
Manuel	69,2	80,0	71,9
Mixte	51,6	73,3	63,7
Non manuel	19,9	19,5	19,7
Travail les mains au dessus des épaules [a, b, c]			
Manuel	39,4	35,5	38,4
Mixte	24,0	34,0	29,7
Non manuel	6,1	11,2	8,9
Travail le dos penché, de côté ou en torsion [a, b, c]			
Manuel	57,1	52,4	55,9
Mixte	38,6	49,3	44,7
Non manuel	16,1	24,0	20,4
Gestes répétitifs des bras ou des mains [a, b, c]			
Manuel	71,0	78,0	72,7
Mixte	50,9	66,5	59,8
Non manuel	36,7	47,3	42,4
Gestes de précisions [a, b, c]			
Manuel	58,3	46,6	55,4
Mixte	49,7	43,9	46,4
Non manuel	22,7	19,2	20,8
Manutention de charges lourdes [a, b, c]			
Manuel	35,7	27,5	33,7
Mixte	17,6	18,4	18,1
Non manuel	6,2	5,0	5,6
Efforts pour l'utilisation d'outils [a, b, c]			
Manuel	58,1	37,7	53,0
Mixte	33,6	23,1	27,7
Non manuel	11,2	6,7	8,8
Vibrations provenant d'outils à main [a, b, c]			
Manuel	23,6	8,1†	19,7
Mixte	10,7	4,3†	7,1
Non manuel	1,0††	0,3††	0,6††
Vibrations provenant de grosse machine ou du sol [a, b, c]			
Manuel	15,5	5,7††	13,1
Mixte	9,0†	0,6††	4,2†
Non manuel	2,2†	0,6††	1,3†

	Homme	Femme	Total
	%	%	%
Travail à l'ordinateur 31 heures ou plus par semaine [a, b, c]			
Manuel	4,4†	6,0††	4,8
Mixte	12,3	8,9	10,4
Non manuel	34,4	36,0	35,2
Bruit [a, b, c]			
Manuel	24,2	15,6†	22,1
Mixte	13,4	5,8†	9,1
Non manuel	4,8†	3,1†	3,9
Solvants [a, b, c]			
Manuel	20,3	19,7	20,1
Mixte	11,7	5,9†	8,4
Non manuel	2,9†	2,5†	2,7

a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008*.

Tableau C 4.26 : Formulation des questions mesurant les contraintes physiques et autres agresseurs en milieu de travail dans l'ESS98 et dans l'EQCOTESST

	ESS98	EQCOTESST 2007-2008
	Dans le cadre de votre (vos) emploi(s) actuel(s), êtes-vous exposé(e) à l'une ou l'autre des situations suivantes :	Dans le cadre de votre emploi, à quelle fréquence êtes-vous exposé(e) à chacune des situations suivantes:
Effort	Fournir des efforts en utilisant des outils, des machines ou de l'équipement	Fournir des efforts en utilisant des outils, des machines ou de l'équipement
Vibration mains - bras	Vibrations provenant d'outils à mains (vibrations des mains ou des bras)	Subir des vibrations provenant d'outils à main. (vibrations des mains ou des bras)
Vibrations corps entier	Vibrations provenant de grosses machines, de véhicules ou du sol (vibrations de tout le corps)	Subir des vibrations provenant de grosses machines ou du sol. (vibrations dans tout le corps)
Manutention	Manipulation de charges lourdes (soulever, porter, transporter des personnes ou des charges comme des caisses, des meubles,...)	Manier sans aide des charges lourdes. (par exemple soulever, porter, transporter des personnes ou des charges comme des caisses ou des meubles)
Travail répétitif des bras ou des mains	Travail répétitif des mains et des bras (travail à la chaîne, rythme imposé par une machine, cadence élevée,...)	Effectuer des gestes répétitifs à l'aide des mains ou des bras. (par exemple le travail à la chaîne, la saisie de données, ou encore, un rythme imposé par une machine) Exclure le travail non soutenu ou non continuel à l'ordinateur.
Bruit	Bruit intense (difficile d'avoir une conversation à quelques pieds de distance, même en criant)	Travailler dans un bruit si intense qu'il est difficile de tenir une conversation à quelques pieds ou à un mètre de distance, même en criant
Solvants	Solvants (dégraisseurs, peintures à l'huile, vernis, colles, varsol, térébenthine, ...)	Respirer des vapeurs de solvants tels que dégraisseur, peinture à l'huile, vernis, colle, Varsol, térébenthine, etc. (Tenir compte de tous les produits qui contiennent des solvants)

4.8 Annexe méthodologique

CALCUL DES INDICATEURS

Les indices de latitude décisionnelle et de soutien social au travail ont été élaborés à partir de l'addition des valeurs de la cote donnée par le répondant à chacune des questions composant les indices en accordant un poids équivalent à chacune des dimensions de ces indices et en inversant préalablement les questions dont le sens diffère des autres, soit la question ORG1C pour l'autonomie et les questions ORG2C et ORG2H pour le soutien. Les indices de demande psychologique et de reconnaissance au travail ont été élaborés en additionnant les valeurs de la cote donnée à chacune des questions et en inversant préalablement, pour la demande psychologique, la question ORG1H et, pour la reconnaissance, les questions ORG3B et ORG3C.

Si un répondant n'a pas répondu à l'une des questions qui composent les indices de latitude décisionnelle, de soutien social au travail, de reconnaissance et de demande psychologique, nous avons attribué à chacun de ces indicateurs le score moyen des répondants, de même groupe d'âge, sexe, niveau de scolarité complété et catégorie professionnelle. Si une des questions qui composent les indices d'autonomie de compétence, de latitude décisionnelle, de soutien des supérieurs, de soutien des collègues, de soutien social au travail et de demande psychologique ne s'applique pas, les indices sont alors calculés sur les items valides, puis rajustés pour se conformer aux échelles de chacun des indices. Dans le cas de l'indice de reconnaissance, si une ou deux des huit questions ne s'appliquent pas, la reconnaissance est alors calculée sur les sept ou six items valides, puis rajustée pour se conformer à l'échelle de l'indice.

Comme dans les publications sur la validité de ces indices, les répondants ont été classifiés selon les scores médians observés, mais en excluant la valeur médiane des catégories à risque.

Pour la demande psychologique (score variant de zéro à 18), les répondants qui avaient un score égal ou inférieur à neuf ont été classés parmi ceux qui ont un faible niveau de demande. Ceux qui avaient un score strictement supérieur à neuf ont été classés parmi ceux qui ont un niveau de demande élevé.

Pour la latitude décisionnelle (score variant de zéro à 36), les répondants ayant un score strictement inférieur à 24 ont été classés parmi ceux qui ont un faible niveau de latitude. Ceux qui avaient un score égal ou supérieur à 24 ont été classés parmi ceux qui ont un niveau de latitude élevé. Il est à noter que, pour donner un poids égal à chacune des composantes de l'indice, le score de l'autorité décisionnelle (variant de zéro à six) a été multiplié par trois et celui de l'autonomie de compétence, par deux (variant de zéro à neuf). Chacune des composantes de l'indice de latitude décisionnelle a également été calculée en considérant, pour l'autorité décisionnelle, un score strictement inférieur à quatre comme faible, alors que pour l'autonomie de compétence, le score faible est strictement inférieur à six. Une variable additionnelle, appelée « tension au travail » (*job strain*), a été créée pour désigner l'exposition combinée à une demande psychologique élevée et à une latitude décisionnelle faible.

Pour le soutien social au travail (score variant de zéro à 72), les répondants qui avaient un score strictement inférieur à 51 ont été classés parmi ceux qui ont un faible niveau de soutien et ceux

qui avaient un score égal ou supérieur à 51 ont été classés parmi ceux qui ont un niveau de soutien élevé. Encore ici, pour donner un poids égal à chacune des composantes de l'indice, le score du soutien social des supérieurs (variant de zéro à 12) a été multiplié par trois et celui des collègues (variant de zéro à neuf), par quatre. Une variable additionnelle, appelée « tension et faible soutien au travail » (*iso-strain*), a été créée pour désigner l'exposition combinée à une demande psychologique élevée, à une latitude décisionnelle faible et à un soutien social faible. Chacune des composantes de l'indice de soutien social a également été calculée en considérant, pour le soutien social des supérieurs, qu'un score strictement inférieur à huit correspond à un faible soutien. Nous considérons que les répondants ayant un score strictement inférieur à six sur l'échelle du soutien des collègues sont exposés à un faible soutien.

Pour la reconnaissance (score variant de zéro à 24), les répondants qui avaient un score strictement inférieur à 15 ont été classés parmi ceux qui ont un niveau faible de reconnaissance. Ceux qui avaient un score égal ou supérieur à 15 ont été classés parmi ceux qui ont un niveau élevé de reconnaissance au travail. Afin de refléter la perception du déséquilibre entre les efforts fournis et la reconnaissance obtenue, nous avons créé l'indicateur « déséquilibre entre efforts et reconnaissance », qui correspond au rapport normalisé entre le score obtenu sur l'échelle de la demande psychologique et le score obtenu sur l'échelle de la reconnaissance. Un ratio strictement supérieur à un signifie alors que la demande est supérieure à la reconnaissance et qu'il y a alors un déséquilibre ente les efforts et la reconnaissance.

TROISIÈME PARTIE

Effets sur la santé et sécurité du travail

Chapitre 5 : Violence au travail : harcèlement psychologique, harcèlement sexuel et violence physique

Par Katherine Lippel[1,2], Michel Vézina[2,3], Susan Stock[2,5], Amélie Funès[2]
Avec la collaboration de Carole Dupéré[4]

1. *Université d'Ottawa*
2. *INSPQ*
3. *Université Laval*
4. *Commission des normes du travail*
5. *Université de Montréal*

5. VIOLENCE AU TRAVAIL : HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE, HARCÈLEMENT SEXUEL ET VIOLENCE PHYSIQUE

5.1 Introduction

L'Organisation mondiale de la santé définit la violence comme étant « la menace ou l'utilisation intentionnelle de la force physique ou du pouvoir contre soi-même, contre autrui ou contre un groupe ou une communauté qui entraîne ou risque fortement d'entraîner un traumatisme, un décès, des dommages psychologiques, un maldéveloppement ou des privations », (Krug, Dahlberg, Mercy, Zwi et Lozano-Ascencio, 2002). Pour sa part, l'Organisation internationale du travail (OIT) définit la violence au travail comme étant « toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée ou blessée, dans le cadre ou du fait direct de son travail » (Bureau International du travail, 2003). L'OIT souligne que les agressions physiques, la violence verbale, une gestuelle agressive ainsi que les différentes formes de harcèlement (moral, racial ou sexuel) doivent faire l'objet d'une évaluation des risques dans le contexte du dépistage de la violence au travail.

L'EQCOTESST vise en particulier trois formes de violence au travail : le harcèlement psychologique (harcèlement moral, *bullying*, *mobbing*) (European Agency for Safety and Health at Work, 2007), le harcèlement sexuel et la violence physique. Ces trois formes sont reconnues comme étant des risques importants pour la santé et la sécurité des travailleurs (Chappell et Di Martino, 2006). Des études européennes ont souligné l'importance d'étudier séparément le harcèlement psychologique, le harcèlement sexuel et la violence physique, les trois étant des phénomènes distincts (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007a).

Au Québec, la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) considère distinctement les trois formes de violence qui font l'objet de ce chapitre dans son plus récent rapport sur les lésions professionnelles attribuables à la violence au travail durant les années 2004-2007 (Commission de la santé et de la sécurité du travail, 2009). À la lecture de ce rapport, on constate que la violence au travail représente un risque pour la santé des travailleurs québécois.

En lien avec le Cadre conceptuel des liens explicatifs des facteurs et des déterminants de la santé et de la sécurité de travail présenté dans l'introduction, ce chapitre vise à décrire la violence au travail. L'objectif est de dresser un portrait d'une des situations professionnelles mesurées dans l'enquête. Dans ce chapitre, nous examinerons à tour de rôle les trois formes de violence ayant fait l'objet de l'EQCOTESST : le harcèlement psychologique, le harcèlement sexuel et la violence physique.

5.1.1 Le harcèlement psychologique

En 2002[138], le législateur québécois a modifié la *Loi sur les normes du travail*[139] pour y introduire une protection particulière pour les victimes de harcèlement psychologique, et notamment pour

[138] Loi modifiant *la Loi sur les normes du travail* et d'autres dispositions législatives, L.Q. 2002, c. 80 (P.L. 143)

établir le droit, pour tous les salariés (excluant les travailleurs autonomes), à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique (Lippel, 2005 ; Laflamme, 2008). Ce faisant, il s'est joint aux législateurs de nombreux autres pays, notamment la France (Hirigoyen et Bonafons, 2005), la Belgique (Service public fédéral emploi [Belgique], 2008) et la Suède (Hoel et Einarsen, 2010), qui ont légiféré pour mieux prévenir le harcèlement psychologique au travail. Au Canada, la Saskatchewan[140] a suivi l'exemple du Québec en 2007, en ajoutant des dispositions à sa Loi sur la santé et la sécurité du travail pour y instaurer des mécanismes de prévention spécifiques du harcèlement psychologique. Le législateur fédéral a également intégré le concept de harcèlement psychologique en tant que cause de violence au travail dans sa réglementation sur la violence, en vigueur depuis 2008[141].

Tout en reconnaissant que le harcèlement psychologique n'est pas un phénomène nouveau, le groupe d'experts, que l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail a invité à prioriser les risques psychosociaux au travail, a situé le harcèlement psychologique (*bullying*) parmi les 10 risques requérant une attention de prévention prioritaire (European Agency for Safety and Health at Work, 2007). Le concept visé par ces termes est ancré dans les recherches que Heinz Leymann (Leymann, 1996) a menées en Suède décrivant le phénomène de *mobbing* et par Marie-France Hirigoyen (Hirigoyen, 1998), qui, en France, a développé le concept de « harcèlement moral » (Comité interministériel sur la prévention du harcèlement psychologique et le soutien aux victimes, 2003). Le législateur québécois a retenu le terme « harcèlement psychologique » pour désigner ce même phénomène, et c'est en raison de ce choix que l'EQCOTESST l'a également retenu.

En vertu de l'article 5 de la *Loi sur les normes du travail*, la Commission des normes du travail (CNT) a pour mission de surveiller la mise en œuvre et l'application de ces normes. Elle est ainsi responsable de la mise en œuvre de la législation sur le harcèlement psychologique et plus particulièrement de la gestion des plaintes des salariés non syndiqués, des cadres et des cadres supérieurs. Les salariés syndiqués sont également assujettis à la législation en matière de harcèlement psychologique, mais ce sont les syndicats, par voie de grief, qui sont responsables de traiter leurs plaintes.

Une étude de la Commission des normes du travail (Dupéré, 2009) permet de constater qu'au Québec, le phénomène du harcèlement psychologique est important en milieu non syndiqué. Par contre, on ne sait pas combien de personnes non syndiquées considèrent en avoir été l'objet sans porter plainte à la Commission. Il est encore plus difficile de connaître la prévalence du harcèlement psychologique en milieu syndiqué, étant donné le caractère décentralisé de la gestion des recours dans ces milieux.

Depuis l'entrée en vigueur des dispositions sur le harcèlement psychologique prévues dans la *Loi sur les normes du travail* en juin 2004, aucune enquête québécoise n'en a mesuré la prévalence chez les salariés au Québec. Même avant cette date, la seule étude à aborder une thématique similaire était l'*Enquête sociale et de santé du Québec de 1998* (ESS98), qui portait sur

---

[139] L.R.Q. c. N-1.1, articles 81.18ss

[140] *The Occupational Health and Safety (Harassment Prevention) Amendment Act, 2007*, 2007 S.S. c. 34.

[141] *Règlement modifiant le Règlement canadien sur la santé et la sécurité du travail*, Gazette du Canada, vol. 141, No. 50, le 15 décembre 2007.

l'ensemble de la population québécoise. Elle a mesuré la prévalence de l'intimidation au travail, mais le concept de harcèlement psychologique ne faisait pas l'objet de cette enquête. La mesure de l'importance du phénomène, tant chez les salariés syndiqués que chez les non syndiqués, permettra à la Commission d'apprécier l'ampleur du problème et de contribuer à orienter ses interventions et ses activités de prévention à cet égard.

5.1.2 Le harcèlement sexuel

Le concept de harcèlement sexuel, compris dans le concept plus large du harcèlement discriminatoire, fait partie du portrait législatif québécois depuis son intégration dans la Charte québécoise des droits et libertés de la personne en 1982 (article 10.1)[142]. De ce fait, des programmes de prévention du harcèlement sexuel sont répandus dans les entreprises depuis plus longtemps que ceux qui visent à prévenir le harcèlement psychologique. Jusqu'à tout récemment, la vaste majorité des plaintes légales relatives au harcèlement sexuel étaient dirigées à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, et ces questions n'ont pas toujours été considérées comme étant des enjeux en matière de santé au travail.

Les situations de harcèlement sexuel peuvent être incluses dans le concept du harcèlement psychologique (Lippel, 2005) et, de ce fait il existe une certaine ambiguïté conceptuelle à son égard depuis l'adoption des dispositions relatives au harcèlement psychologique. Ce même type d'ambiguïté a déjà fait l'objet de discussions dans la littérature juridique qui a examiné la situation européenne, l'émergence du concept de harcèlement psychologique pouvant être considérée comme un facteur contribuant à l'invisibilité accrue du harcèlement sexuel et d'autres formes de harcèlement discriminatoire (Friedman et Whitman, 2003).

5.1.3 La violence physique

La violence physique est reconnue comme étant un risque important pour la santé des travailleurs. On constate que ce sont surtout des incidents de ce type qui donnent une ouverture à l'indemnisation pour des lésions professionnelles associées à la violence au travail au Québec (Commission de la santé et de la sécurité du travail, 2009). Certains de ses effets sont propres à cette forme de violence. Aux États-Unis, l'homicide a été la deuxième ou troisième cause de décès au travail de l'ensemble des travailleurs de 1992 à 2003 et la première pour les femmes, représentant 9 % des décès professionnels chez les hommes et 31 % chez les femmes (Chappell et Di Martino, 2006).

Le décès est manifestement la conséquence la plus dramatique de la violence au travail, mais heureusement, il s'agit d'un dénouement très rare, encore plus au Québec qu'aux États-Unis. Par contre, les conséquences de la violence physique au travail sur la santé sont importantes au Québec (Commission de la santé et de la sécurité du travail, 2009) comme ailleurs.

[142] L.R.Q.c. C-12.

5.2 Aspects méthodologiques

Les questions posées dans le cadre de l'enquête portaient sur les trois types de violence, mais celles qui avaient trait au harcèlement psychologique étaient plus détaillées et permettaient d'explorer plusieurs aspects que les questions relatives aux autres formes de violence ne visaient pas.

5.2.1 Questions sur le harcèlement psychologique

La question portant sur la prévalence du harcèlement psychologique à l'emploi principal était la suivante (HPSY1) :

> *Au cours des 12 derniers mois, à votre emploi principal actuel, avez-vous été l'objet de harcèlement psychologique, c'est-à-dire des paroles ou des actes répétés qui ont porté atteinte à votre dignité ou à votre intégrité ?*
>
> - *Oui*
> - *Non (jamais).*

La question portant sur la fréquence du harcèlement psychologique à l'emploi principal était la suivante (HPSY1A) :

> *À quelle fréquence cela s'est-il produit ? CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Lire les choix de réponse.*
>
> - *De temps en temps*
> - *Souvent*
> - *Très souvent*
> - *Une seule fois (NE PAS LIRE).*

Les questions relatives à la provenance du harcèlement psychologique visaient seulement les répondants qui ont déclaré plus d'un évènement. Elles étaient formulées comme suit :
(HPSY2)

> *Est-ce que le harcèlement psychologique provenait principalement de membres de l'organisation où vous travaillez ou de personnes extérieures à l'organisation ?*
>
> - *Des membres de l'organisation où vous travaillez*
> - *De personnes extérieures à l'organisation où vous travaillez (clients, patients ou leurs proches, etc.).*

et (HPSY2A)

> *De qui provenait-il plus particulièrement ? Était-ce...*
> *CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Lire les choix et cocher toutes les réponses appropriées.*

- *d'un ou plusieurs de vos supérieur(s)*
- *d'un ou plusieurs employé(es) sous votre responsabilité*
- *d'un ou plusieurs de vos collègue(s).*

Les questions portant sur les démarches que les personnes ayant été l'objet de harcèlement psychologique ont entreprises visaient seulement celles qui ont déclaré plus d'un évènement. Elles sont formulées comme suit (HPS2B) :

Avez-vous entrepris des démarches pour faire cesser le harcèlement psychologique ?

- *(oui/non)*

et (HPS2C)

Quelles ont été ces démarches ?

Pour cette question, les intervieweurs ne lisaient pas les réponses possibles, mais consignaient l'ensemble des réponses par écrit. Il n'y avait pas de limite au nombre de démarches que le répondant pouvait décrire. Les intervieweurs avaient reçu une formation sur la liste de réponses possibles (*Parler à mon supérieur*, *Plainte au syndicat*, *Discuter avec la personne*, *Démarche légale*, *Quitter mon emploi*, *Autres : précisez*) et devaient toujours valider la catégorie sélectionnée avec le répondant. Dans le doute, ils inscrivaient la réponse dans la catégorie générale, en précisant les détails fournis par le répondant. La liste des catégories de démarches est décrite à la section 5.3.1.3 de ce chapitre.

Les réponses « autres » ont été revues par l'équipe de chercheurs et classifiées dans les catégories existantes ou des catégories additionnelles. Pour assurer de la fiabilité de ces classifications, l'ensemble des classifications a été revu par au moins deux membres de l'équipe. Ensuite, la quasi-totalité des réponses a pu être regroupée dans ces catégories.

Considérations relatives au harcèlement psychologique

La *Loi sur les normes du travail*[143] définit le harcèlement psychologique ainsi : « ... une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. »

Cette définition est plus technique et légaliste que celle de la question retenue pour l'enquête, mais le concept du harcèlement psychologique défini dans la Loi vise la même réalité. Il faut néanmoins noter qu'aucune question précise n'a été posée en ce qui concerne le harcèlement constitué d'une seule conduite grave.

[143] L.R.Q. c. N-1.1, articles 81.18.

5.2.2 Questions sur les paroles ou gestes à caractère sexuel non désirés (harcèlement sexuel)

La question portant sur la prévalence du harcèlement sexuel à l'emploi principal était la suivante (HPSY4) :

> *Au cours des 12 derniers mois, à votre emploi principal actuel, avez-vous été l'objet de paroles ou de gestes à caractère sexuel non désirés ?*

La question portant sur la fréquence du harcèlement sexuel à l'emploi principal était la suivante (HPSY4A) :

> *À quelle fréquence cela s'est-il produit ? CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Lire les choix de réponse.*
>
> - *De temps en temps*
> - *Souvent*
> - *Très souvent*
> - *Une seule fois (NE PAS LIRE).*

Des questions sur la provenance du harcèlement sexuel ainsi que sur les démarches entreprises ont également été posées, mais uniquement aux répondants qui n'avaient pas indiqué avoir été l'objet de harcèlement psychologique. Étant donné que cela a pu fausser le portrait des démarches, et devant le petit nombre de réponses, nous n'avons pas pu analyser les réponses à ces questions (HPS4C et HPS4D et HPS4E).

Considérations relatives au harcèlement sexuel

Avant l'insertion du harcèlement psychologique dans la *Loi sur les normes du travail*, seul le harcèlement discriminatoire, et notamment le harcèlement sexuel, était explicitement prohibé par la *Charte des droits et libertés de la personne*[144]. Bien qu'il ne soit pas défini explicitement dans la Charte, le concept du harcèlement sexuel a été précisé par la jurisprudence (Lippel, Cox et Aubé, 2010), qui retient une définition à deux volets. La première réalité désignée par le concept de harcèlement sexuel se rapproche de celle visée par la question de notre enquête. En jurisprudence, le concept inclut :

« … une conduite de nature sexuelle non sollicitée qui a un effet défavorable sur le milieu de travail ou qui a des conséquences préjudiciables en matière d'emploi pour les victimes du harcèlement[145]. »

Le deuxième volet du harcèlement sexuel au sens juridique n'est pas entièrement visé par l'EQCOTESST. Il s'agit du harcèlement sexuel résultant d'un « milieu de travail hostile », qui se manifeste de la manière suivante :

---

[144] LR.Q. c. C-12, articles 10 et 10.1

[145] Janzen c. *Platy Enterprises ltd*, [1989] 1 R.C.S. 1252, 1284

« ...diverses formes allant de l'usage d'un langage cru, de blagues grivoises, de remarques désobligeantes, de rebuffades, de brimades, d'injures et d'insultes aux menaces, de voies de fait ou d'autres agressions, en passant par des caricatures, graffitis et dommages causés à la propriété de la victime ou aux lieux et objets mis à sa disposition ; le tout en mettant particulièrement en cause les caractéristiques proprement féminines[146]. »

Lorsque des comportements de cette nature sont courants dans l'environnement du travail, sans que l'individu soit directement ciblé par le comportement du « harceleur », il s'agit néanmoins de harcèlement sexuel au sens juridique (milieu de travail hostile), mais cette réalité ne serait pas identifiée par l'individu à qui l'on demande s'il a fait lui-même l'objet de paroles ou de gestes à caractère sexuel non désirés.

Alors que le harcèlement psychologique était nommé explicitement dans la question posée, le terme « harcèlement sexuel » n'a pas été prononcé dans l'enquête. Notre question est tirée de celle que plusieurs autres enquêtes ont posée, notamment l'ESS98 et des études européennes sur les conditions de travail.

Aux fins de ce rapport, nous utiliserons le terme « harcèlement sexuel » pour désigner la réalité évoquée par la question HPSY4, soit le fait de « faire l'objet de paroles ou de gestes à caractère sexuel non désirés ».

5.2.3 Questions sur la violence physique

La question portant sur la prévalence de la violence physique était la suivante (HPSY3) :

> *Au cours des 12 derniers mois, à votre emploi principal actuel, avez-vous subi de la violence physique ?*

La question portant sur la fréquence de la violence physique à l'emploi principal était la suivante (HPSY3A) :

> *À quelle fréquence cela s'est-il produit ? CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Lire les choix de réponse.*
>
> - *De temps en temps*
> - *Souvent*
> - *Très souvent*
> - *Une seule fois (NE PAS LIRE).*

Considérations relatives à la violence physique
En ce qui concerne la violence physique, les questions posées sont comparables à celles de l'ESS98. Elles sont tirées des questions de l'*Enquête européenne sur les conditions de travail*, mais cette dernière comportait également des questions sur la menace de violence (Parent-

[146] Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Québec (Procureur général), [1998] R.J.Q. 3397, [1998] n° AZ-98171043 (T.D.P.Q.), par. 168.

Thirion, Macías, Hurley et Vermeylen, 2007).

La violence physique envisagée dans l'étude comprend la plupart des exemples de violence criminelle (de Léséleuc, 2004), à l'exception de la violence purement verbale (menaces), qui ne serait pas visée par le libellé de la question. Elle comprend également les formes de violence qui ne sont pas incluses dans le *Code criminel du Canada,* comme la violence que manifeste un patient ou un enfant inconscient de la portée de ses gestes, laquelle serait qualifiée de non intentionnelle à des fins juridiques. La violence verbale hors du contexte du harcèlement n'est pas visée par l'étude.

5.2.4 Mesures relatives aux contraintes organisationnelles et à l'état de santé

Les mesures utilisées pour discuter des contraintes organisationnelles sont présentées dans le Chapitre 4. Celles qui ont servi pour discuter de l'état de santé de la population visée par l'enquête sont présentées dans les Chapitres 6 (santé générale), 7 (troubles musculo-squelettiques), 8 (accidents du travail) et 9 (santé mentale). Le lexique qui accompagne ce rapport permet de consulter les définitions de termes techniques utilisés dans ce chapitre et empruntés à d'autres.

5.2.5 Limites méthodologiques

La population visée par l'étude ne comprend pas les personnes absentes du travail depuis plus de 12 mois et exclut donc un certain nombre de personnes malades en raison de la violence au travail dans toutes ses formes.

Les faibles effectifs limitent la possibilité d'identifier les sous-groupes de travailleurs exposés à la violence à leur emploi principal, et plus particulièrement dans l'étude du harcèlement sexuel et de la violence physique au travail. Dans plusieurs cas, les estimations sont peu fiables. Afin de donner une meilleure précision sur la qualité des estimations, plusieurs tableaux présentent les intervalles de confiance à 95 % pour illustrer l'étendue des valeurs que peut prendre l'estimateur du paramètre étudié. En d'autres termes, si l'on tirait un échantillon de la population visée un grand nombre de fois selon le même plan de sondage, 95 % des échantillons sélectionnés fourniraient un intervalle de confiance contenant la vraie valeur de la proportion.

Aussi, les données recueillies pour dresser un portrait des auteurs de la violence à l'emploi principal et des démarches entreprises pour faire cesser le harcèlement sont incomplètes : ces sujets ne sont pas abordés dans la section sur la violence physique ; dans le cas du harcèlement psychologique, les questions visent seulement les répondants qui ont déclaré plus d'un évènement ; quant au harcèlement sexuel, les questions posées visent seulement les répondants qui ont déclaré ne pas être victimes de harcèlement psychologique. Or, nous ne pouvons pas présumer qu'une victime de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel soit agressée par le même auteur et qu'elle a entrepris les mêmes démarches pour faire cesser ces deux formes de violence.

5.3 Résultats

La grande majorité des travailleurs visés par l'enquête ne font pas l'objet de violence au travail. La violence physique et le harcèlement sexuel affectent moins de 5 % de la population étudiée. Néanmoins, il faut constater qu'une proportion importante de la population rapporte avoir été exposée à l'une ou l'autre forme de violence étudiée au cours des 12 derniers mois.

En plus de la prévalence des différents indicateurs étudiés, nous présentons les résultats statistiquement significatifs qui ont été jugés pertinents aux objectifs du chapitre.

Les estimations présentées dans le texte sont généralement assez précises, mais les avertissements concernant les estimations peu fiables (identifiées par les coefficients de variation) sont indiqués seulement dans les figures et tableaux, et ce, afin d'alléger le texte.

C'est en fonction d'une perspective de prévention que nous avons opté pour la référence à des catégories de travailleurs plus à risque et non en fonction de la population estimée. Au chapitre 1, nous avons systématiquement rapporté les estimations de population selon les différentes variables étudiées, pour les deux sexes et au global. Ce choix a été fait pour éviter de produire les populations estimées pour toutes les cellules de tous les tableaux dans tous les chapitres ce qui alourdirait de beaucoup la présentation des résultats et aurait comme effet de noyer les lecteurs. De plus, l'annexe du chapitre 2 de même que le chapitre 4 fournissent les estimations de population pour les principales conditions de travail et d'emploi de même que pour les indicateurs considérés dans l'étude. Il est possible de reconstituer les populations pour différentes sous-catégories spécifiques en utilisant les données fournies dans ces chapitres.

5.3.1 Harcèlement psychologique à l'emploi principal

5.3.1.1 Prévalence du harcèlement psychologique à l'emploi principal au cours des 12 derniers mois

Le tableau 5.1 permet de voir la prévalence du harcèlement psychologique à l'emploi principal selon les caractéristiques personnelles et socioprofessionnelles des travailleurs ; 14,8 % des travailleurs visés par l'enquête (16,3 % des salariés [tableau 5.2] et 6,1 % des autonomes) en ont été l'objet au cours des 12 derniers mois précédant l'enquête.

Tableau 5.1 : Prévalence du harcèlement psychologique à l'emploi principal selon des caractéristiques sociodémographiques et des conditions de travail et d'emploi, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007 - 2008

	Homme	Femme	Total
Proportion [5] (%)	12,6	17,3	14,8
Population estimée (x 1000)	239	289	528
		%	
Âge			
De 15 à 24 ans	11,7†	18,8†	15,6
De 25 à 34 ans	12,9	16,6	14,6
De 35 à 44 ans	11,5	17,7	14,4
De 45 à 54 ans	14,9	16,4	15,6
55 ans ou plus	10,2†	18,3	13,4
Niveau de scolarité complété [a, c]			
Primaire ou moins	15,9	15,6†	15,8
Secondaire	13,6	20,1	16,6
Collégial	12,5	16,6	14,5
Universitaire	9,3	15,7	12,5
Niveau de revenu du ménage [a, c]			
Très faible	17,9	20,3	19,1
Faible	13,7	19,1	16,1
Moyen	13,3	17,8	15,3
Élevé	11,0	13,3	12,0
Très élevé	9,2†	15,0	11,8
Type de contrat de travail [1]			
Salariés cadres [a, c]	6,3†	17,5†	10,3
Salariés syndiqués (non cadres) [a, b, c]	20,2	21,4	20,8
Salariés non syndiqués (non cadres)	11,0	17,2	14,2
Travailleurs autonomes [a, b, c]	6,8††	4,9††	6,1†
Secteur public vs autre [a, b, c]			
Public ou parapublic	20,6	21,3	21,0
Autre	10,9	15,1	12,6
Travail en contact avec le public [b, c]			
Oui	13,4	18,9	16,2
Non	10,6	9,8†	10,3
Insécurité d'emploi [a, b, c]			
Oui	17,2	20,5	18,7
Non	9,9	15,6	12,6
Précarité contractuelle			
Oui	13,8†	15,1	14,5
Non	12,5	17,7	14,8
Regroupement de secteurs d'activité économique [1]			
Industries primaires, utilité publique et construction [c]	9,3†	11,0††	9,6†
Industries manufacturières et services de réparation et entretien [b]	12,7	12,4†	12,6
Hébergement, restauration, services personnels et aux organisations, et arts et spectacles	9,6††	18,0	14,8
Soutien à la production [a, b, c]	8,5†	13,1†	10,7
Transport, entreposage et services de gestion des déchets	18,3†	20,7††	18,8
Commerce	13,0	17,9	15,3
Soins de santé et services sociaux [a, c]	24,1†	20,6	21,4
Enseignement	13,8†	21,1	18,6
Services gouvernementaux ou parapublics [a, c]	18,3†	19,9	19,1

	Homme	Femme	Total
Proportion [S] (%)	12,6	17,3	14,8
Population estimée (x 1000)	239	289	528
Catégorie professionnelle [1]			
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires [a, c]	5,4†	11,9†	7,5†
Professionnels [a, c]	6,9†	14,9	11,1
Semi-professionnels et techniciens	13,4	15,8	14,6
Contremaîtres et cadres de premier niveau [a]	7,2††	21,3†	12,1†
Personnel de bureau	15,9	15,7	15,7
Ouvriers qualifiés	11,9	19,4	14,3
Personnel et ouvriers non-qualifiés et manœuvres [a, b, c]	19,2	21,9	20,3
Type de profession [a, c]			
Manuel	14,3	17,8	15,2
Mixte	15,5	19,3	17,7
Non manuel	9,6	16,1	13,7

S Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les hommes
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les femmes
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée
En l'absence de symbole, le test du khi-deux n'est pas significatif au seuil de 5 %.
1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête Québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau 5.2 : Prévalence du harcèlement psychologique à l'emploi principal selon le statut d'emploi (temps plein ou temps partiel ; emploi permanent ou emploi temporaire) et la taille de l'entreprise, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des salariés* québécois (autonomes exclus), Québec, 2007-2008

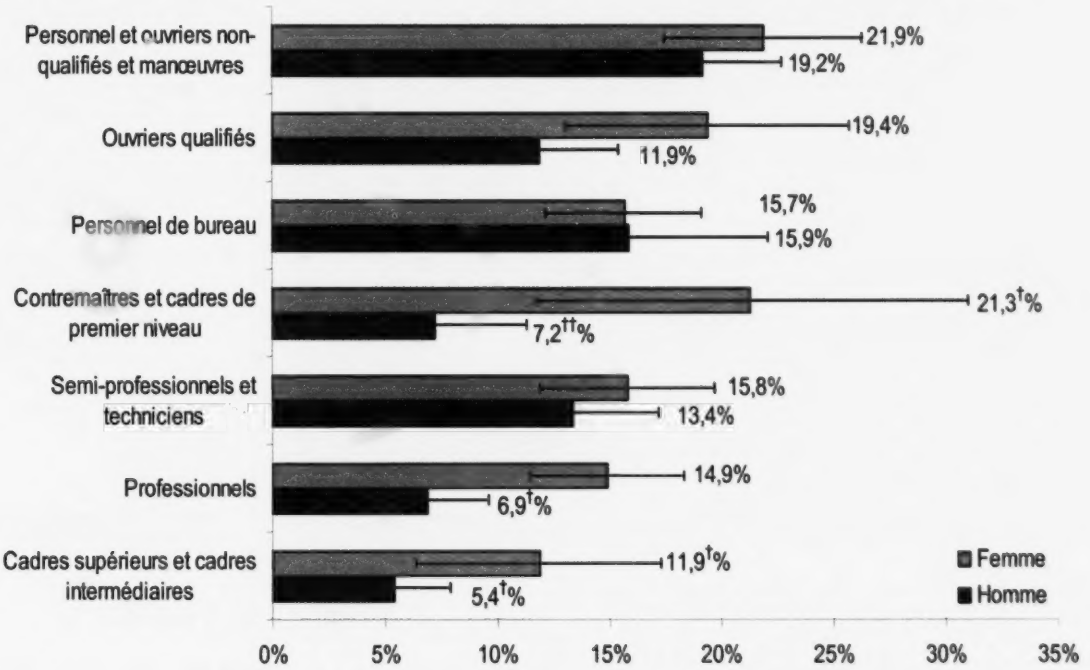
	Homme	Femme	Total
Proportion [S] (%)	13,8	18,9	16,3
Population estimée (x 1000)	216	279	496
		%	
Emploi à temps plein / temps partiel			
Temps plein	14,1	18,6	16,1
Temps partiel	10,2††	20,1	17,0
Temporaire / permanent [b]			
Permanent	14,0	19,7	16,7
Temporaire	11,4†	14,0†	12,9
Taille de l'entreprise [a, c]			
0 - 20 employés	10,3†	18,4	14,5
21 - 50 employés	12,4†	18,9†	15,5
51 - 199 employés	14,0	17,5	15,6
200-499 employés	11,3†	17,1†	13,8
500 et plus	17,4	20,6	18,9

S Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les hommes
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les femmes
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée
En l'absence de symbole, le test du khi-deux n'est pas significatif au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement
* En emploi comme salarié depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête Québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Le tableau 5.1 permet de constater que les travailleuses (17,3 %) sont plus nombreuses, en proportion, que les travailleurs (12,6 %) à être l'objet de harcèlement psychologique à leur emploi principal. Chez les salariés, 18,9 % des femmes et 13,8 % des hommes sont exposés au harcèlement psychologique (tableau 5.2). L'écart selon le sexe est beaucoup moins prononcé dans certains regroupements de secteurs d'activité économique, notamment dans les soins de santé et les services sociaux, les services gouvernementaux et parapublics, et les industries manufacturières et services de réparation et d'entretien.

Il en est ainsi pour certaines catégories professionnelles, notamment chez le personnel de bureau, les semi-professionnels et techniciens, le personnel et les ouvriers non qualifiés et les manœuvres (figure 5.1), et chez les salariés syndiqués (non cadres) (tableau 5.1).

Figure 5.1 : Prévalence du harcèlement psychologique à l'emploi principal selon la catégorie professionnelle et le sexe, chez les travailleurs* québécois, Québec 2007-2008



† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
I Intervalles de confiance à 95 %.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Les travailleurs du secteur public ou parapublic ont un taux plus élevé d'exposition au harcèlement psychologique que ceux des autres secteurs (tableau 5.1). Par ailleurs, ceux qui travaillent en contact avec le public rapportent davantage de ce type de harcèlement à leur emploi principal que les travailleurs qui n'ont pas ce contact. Cet écart est particulièrement marqué chez les femmes : on estime que 18,9 % de celles qui travaillent en contact avec le public sont victimes de harcèlement psychologique à leur emploi principal. Cette prévalence est de

9,8 % chez les femmes qui ne travaillent pas avec le public.

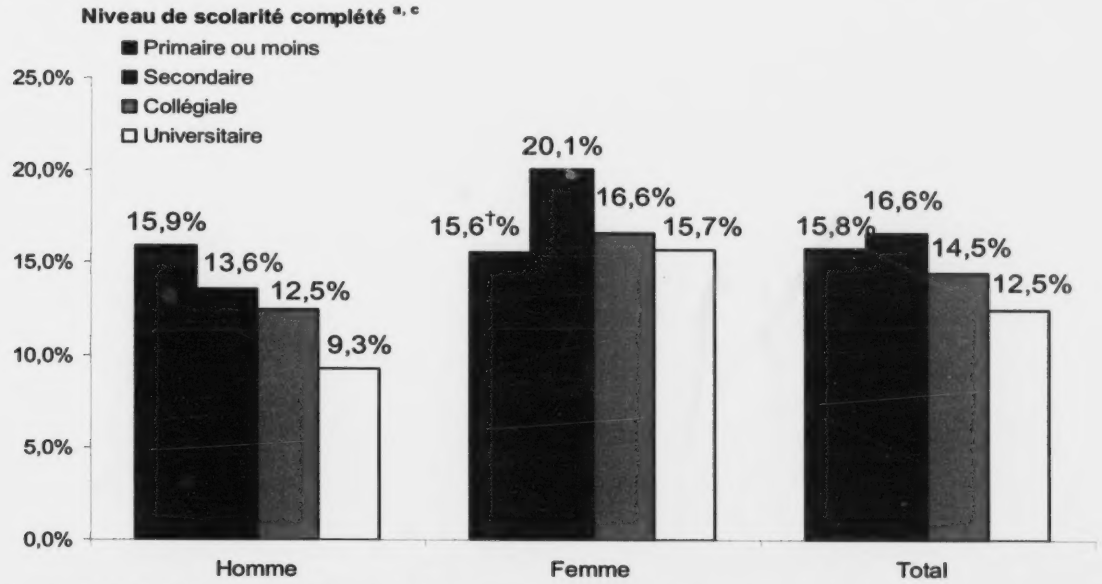
Le tableau 5.2 permet de constater que la taille de l'établissement est associée à la prévalence du harcèlement psychologique chez les hommes, ceux qui sont employés dans de très grandes entreprises y étant davantage exposés. Cette tendance est moins nette chez les travailleuses.

Dans l'ensemble de la population visée par l'enquête, 20,8 % des travailleurs syndiqués (non cadres) sont victimes de harcèlement psychologique à leur emploi principal, comparativement à 14,2 % des non-syndiqués et 10,3 % des cadres. Chez les travailleurs autonomes, 6,1 % font l'objet de harcèlement. Soulignons aussi que chez les femmes, les salariées cadres (17,5 %) et les salariées non syndiquées (17,2 %) rapportent des taux comparables (tableau 5.1).

Le niveau de revenu du ménage est associé à l'exposition au harcèlement psychologique chez les hommes, les travailleurs ayant les revenus les plus faibles y étant davantage exposés que ceux dont les revenus sont les plus élevés (tableau 5.1).

Les hommes plus scolarisés sont moins souvent la cible de harcèlement psychologique. Cette tendance n'est pas observée chez les femmes (tableau 5.1 ; figure 5.2).

Figure 5.2 : Prévalence du harcèlement psychologique à l'emploi principal selon le niveau de scolarité complété chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec 2007-2008



[a] Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les hommes
[b] Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les femmes
[c] Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée
En l'absence de symbole, le test du khi-deux n'est pas significatif au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Le type de profession est associé à l'exposition chez les hommes. Les travailleurs des catégories mixtes et manuelles sont davantage exposés et les non-manuels le sont moins. Cette tendance est moins nette chez les travailleuses (tableau 5.1).

Nous ne sommes pas en mesure de démontrer des associations significatives, au seuil de 5 %, entre l'âge et le harcèlement psychologique ou encore, entre la précarité contractuelle et ce type de harcèlement (tableau 5.1). Il en est également ainsi pour l'ancienneté (résultat non montré). Alors qu'il n'existe pas d'écart significatif entre l'exposition des salariés qui travaillent à plein temps et ceux qui travaillent à temps partiel, les salariés permanents sont davantage exposés que les employés temporaires, bien que cet écart soit significatif chez les femmes seulement (tableau 5.2). Par ailleurs, une plus grande insécurité d'emploi est clairement associée au harcèlement psychologique à l'emploi principal (tableau 5.1).

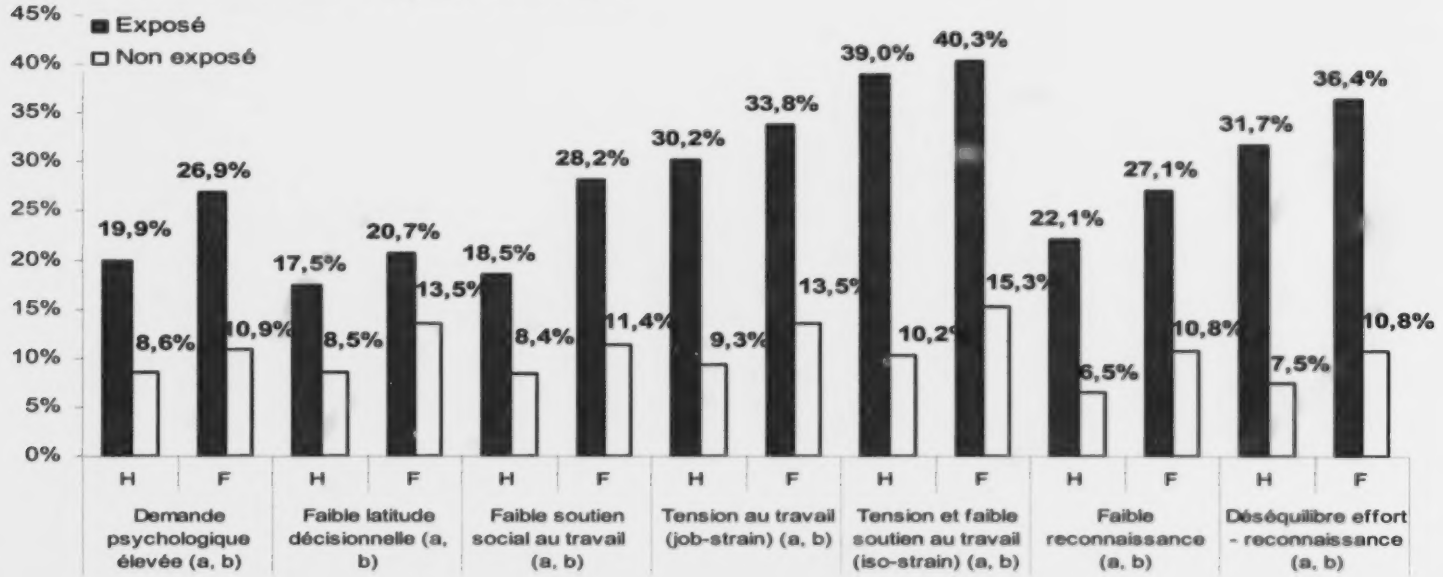
En somme, les personnes les plus à risque de subir du harcèlement psychologique à leur emploi principal sont les travailleuses, les salariés syndiqués (non cadres), les personnes qui travaillent dans le secteur public ou parapublic, celles qui travaillent en contact avec le public, et particulièrement les travailleuses, celles qui occupent un poste permanent et celles qui vivent une insécurité d'emploi. Chez les hommes et chez les femmes, la catégorie professionnelle du « personnel et ouvriers non qualifiés et manœuvres » est la plus à risque, mais les catégories semblent ensuite varier selon le sexe, les femmes contremaîtres et cadres de premier niveau étant parmi les groupes les plus à risque (figure 5.1).

En ce qui concerne les regroupements de secteurs d'activité économique, les quatre les plus à risque sont, en ordre décroissant, les soins de santé et services sociaux, les services gouvernementaux ou parapublics, le transport et entreposage et les services de gestion de déchets et l'enseignement, mais leur importance relative diffère chez les hommes et les femmes (tableau 5.1).

Les contraintes organisationnelles examinées dans le Chapitre 4 sont associées au harcèlement psychologique à l'emploi principal, et cela est vrai autant chez les hommes que chez les femmes : les travailleurs exposés aux contraintes psychosociales du travail ont des prévalences de harcèlement psychologique à leur emploi principal plus élevées que les travailleurs qui n'y sont pas exposés (figures 5.3, 5.4 et 5.5 ; tableau C 5.1). Soulignons que c'est particulièrement le cas des travailleurs qui font face à de la tension au travail (*job strain*) (32,1 % vs 11,2 %), à de la tension et un faible soutien au travail (*iso-strain*) (39,7 % vs 12,6 %), à une faible reconnaissance (24,5 % vs 8,4 %) et à un déséquilibre entre effort et reconnaissance (34,2 % vs 9,0 %).

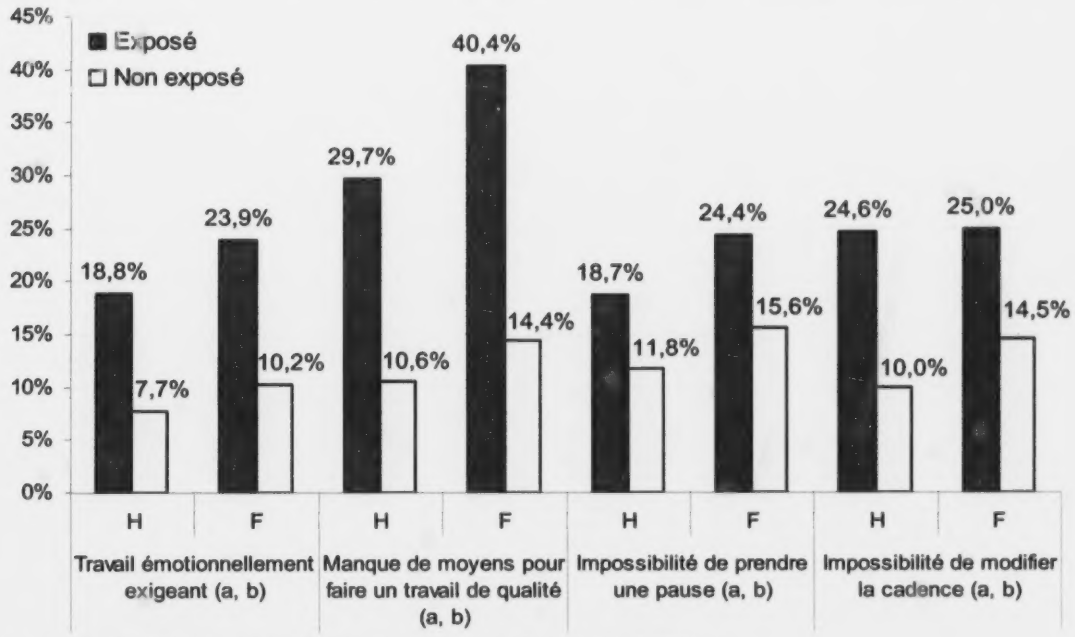
Soulignons aussi que les personnes qui vivent tout le temps des situations de tension avec le public ont des prévalences largement plus importantes (39,6 %) que celles des personnes qui en vivent de temps en temps (10,9 %) ou qui travaillent avec le public sans jamais vivre de telles situations de tension (11,4 %) (tableau C 5.1). Dans la prochaine section, nous examinerons la nature du harcèlement psychologique à l'emploi principal, ce qui permettra de voir si les auteurs du harcèlement sont principalement des membres du public (clients, patients ou autres) dans ces cas.

Figure 5.3 : Prévalence du harcèlement psychologique selon l'exposition à des contraintes organisationnelles du travail, chez les hommes et chez les femmes*, Québec, 2007-2008



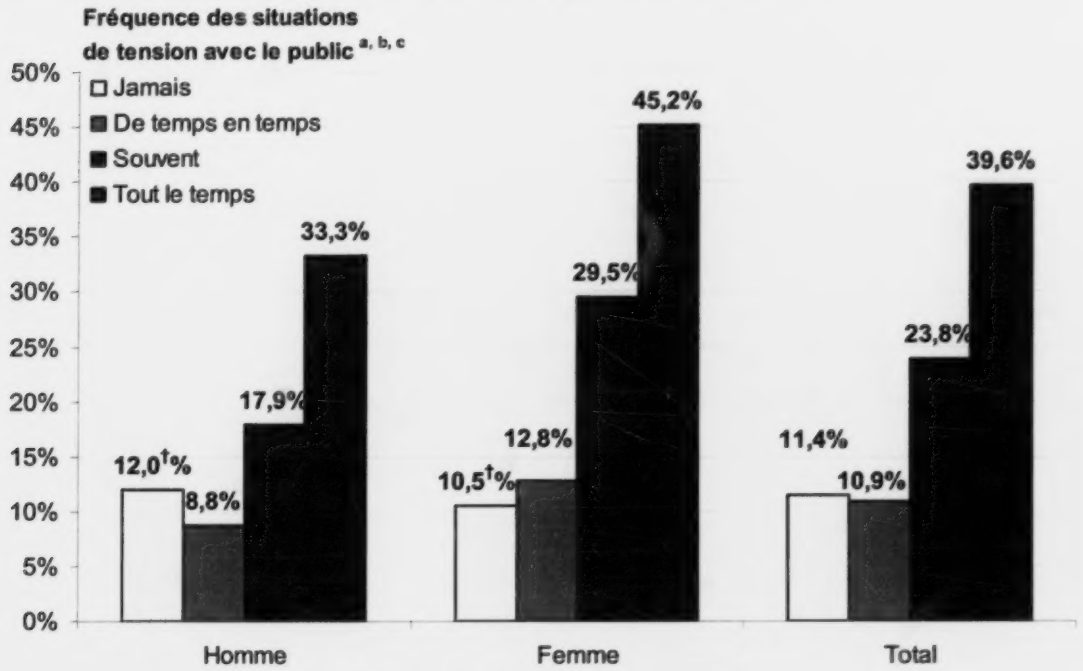
[a] Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les hommes
[b] Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les femmes
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête Québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Figure 5.4 : Prévalence du harcèlement psychologique selon l'exposition à des contraintes psychosociales du travail chez les hommes et chez les femmes*, Québec, 2007-2008



[a] Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
[b] Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Figure 5.5 : Prévalence du harcèlement psychologique selon la fréquence des situations de tension avec le public chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs québécois*qui sont en contact avec le public, Québec, 2007-2008

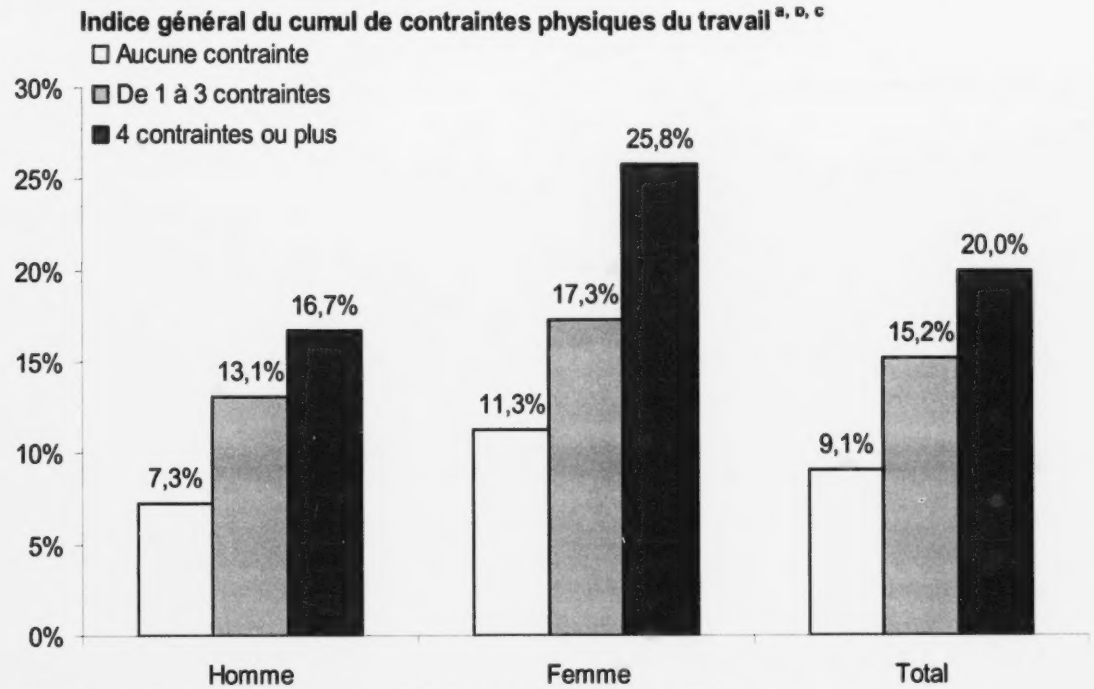


[a] Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
[b] Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
[c] Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Il y a lieu de souligner également que les personnes exposées à au moins quatre contraintes physiques du travail sont, en proportion, plus nombreuses à être victimes de harcèlement psychologique à leur emploi principal que celles qui ne sont exposées à aucune contrainte physique (20,0 % vs 9,1 %) (figure 5.6).

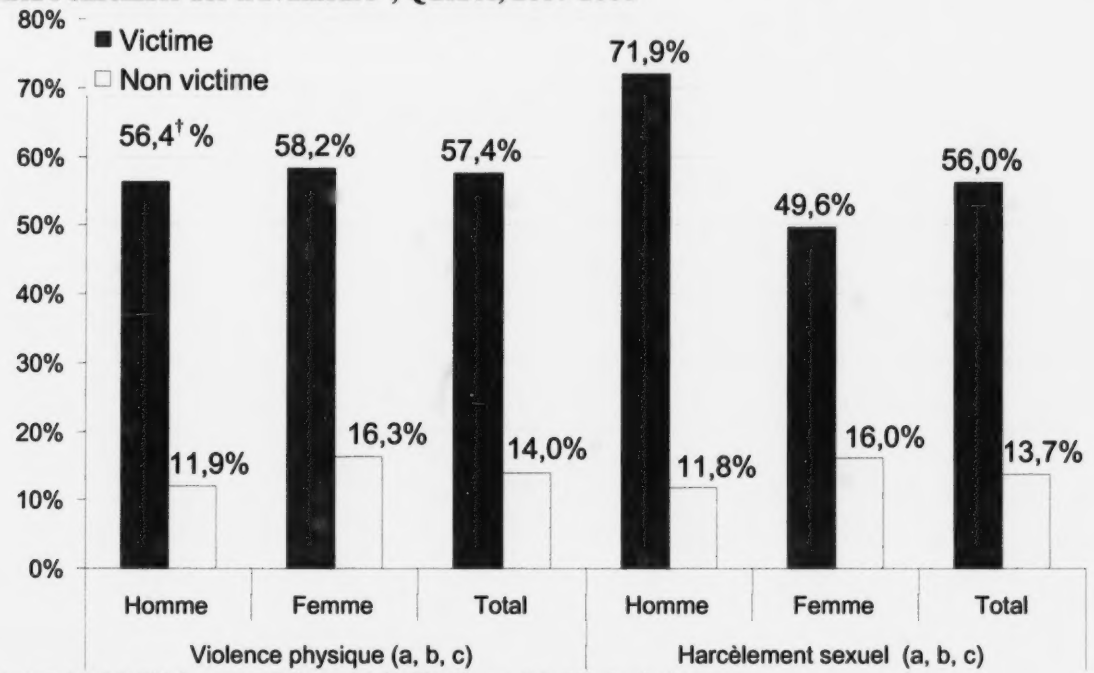
Les personnes ayant été l'objet de violence physique sont proportionnellement plus nombreuses à être victimes de harcèlement psychologique que celles qui n'y sont pas exposées (57,4 % vs 14 %) (figure 5.7). Il en est également ainsi pour les victimes de harcèlement sexuel (56 % vs 13,7 %). Dans ce dernier cas, le fait que le harcèlement sexuel soit implicitement compris dans la définition du harcèlement psychologique peut expliquer ce résultat, mais cela n'explique pas le résultat relatif à la violence physique. Il y a lieu de noter que presque la moitié des personnes ayant subi du harcèlement sexuel ne déclarent pas avoir subi du harcèlement psychologique. Par ailleurs, 9,5 % des victimes de harcèlement psychologique ont également fait l'objet de harcèlement sexuel (figure 5.13) et 7,5 % des victimes de harcèlement psychologique ont fait l'objet de violence physique (figure 5.17) ; 2,5 % des victimes de harcèlement psychologique ont fait l'objet des deux autres formes de violence étudiées (résultats non présentés).

Figure 5.6 : Prévalence du harcèlement psychologique selon l'exposition au cumul général de contraintes physiques du travail chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008



[a] Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
[b] Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
[c] Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Figure 5.7 : Prévalence du harcèlement psychologique selon l'exposition à la violence physique et au harcèlement sexuel à l'emploi principal chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008



[a] Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
[b] Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
[c] Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

5.3.1.2 Nature du harcèlement psychologique à l'emploi principal

Parmi les personnes exposées au harcèlement psychologique, près d'une sur trois y est exposée souvent ou très souvent (tableau 5.3). On peut imaginer que plusieurs personnes ont pu en être victimes une seule fois, parce que 9,6 % des travailleurs rapportent un seul événement, même si l'intervieweur ne lisait pas cette option et que la question mentionnait des actes et des paroles répétés (données non montrées). La prévalence des victimes harcelées une seule fois est donc sous-estimée. La fréquence ne varie pas de manière significative en fonction du sexe, de l'âge ou du type de contrat de travail (données non montrées).

Deux tiers des auteurs du harcèlement psychologique à l'emploi principal sont des personnes qui travaillent pour l'organisation (tableau 5.3). Même chez les travailleurs autonomes, 55,7 % des victimes de harcèlement (hommes et femmes confondus) identifient l'auteur comme étant un membre de l'organisation, une circonstance que rapportent 89,7 % des travailleuses autonomes (données non montrées). Chez l'ensemble des travailleurs victimes de harcèlement d'origine interne à l'entreprise, les supérieurs sont identifiés à titre d'auteurs dans la majorité des cas (tableau 5.3) ; 8,1 % des travailleurs victimes de harcèlement à l'interne ont identifié plus d'une catégorie d'auteurs. La figure 5.8 permet de voir la distribution des réponses selon les auteurs à

l'interne et selon la catégorie contractuelle des personnes ciblées par le harcèlement psychologique. Lorsqu'on analyse l'ensemble des réponses fournies en ventilant les réponses multiples (ce qui fait en sorte que le total dépasse 100 %), on constate que 61,2 % des travailleurs identifient au moins un supérieur, 39,6 % identifient au moins un collègue et 8,3 % identifient au moins un employé subalterne. Les cadres et les travailleurs autonomes rapportent davantage de harcèlement provenant d'employés subalternes, alors que, chez les autres travailleurs, ce sont les collègues qui sont identifiés en deuxième lieu à titre d'auteurs du harcèlement. Seuls les hommes cadres et les femmes syndiquées sont moins de 60 % à identifier un supérieur comme étant un des auteurs du harcèlement (figure C 5.1).

Tableau 5.3 : Fréquence et provenance du harcèlement psychologique à l'emploi principal chez les hommes, chez les femmes, et pour l'ensemble des travailleurs* québécois victimes de harcèlement psychologique à l'emploi principal, Québec, 2007-2008

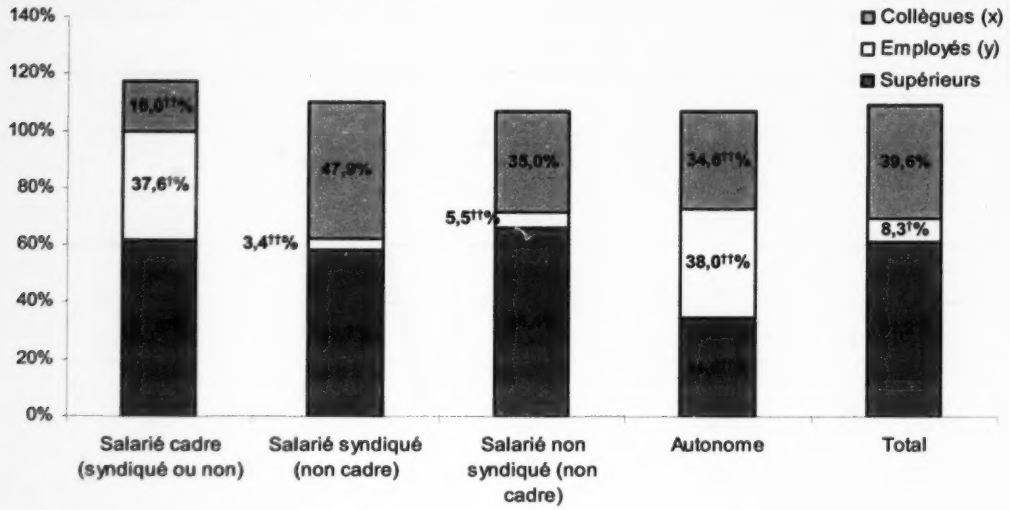
	Homme	Femme	Total
		%	
Fréquence			
Une fois / De temps en temps	71,9	65,3	68,4
Souvent / très souvent	28,1	34,7	31,7
Provenance interne / externe			
Personnes extérieurs	33,0	33,8	33,5
Membres de l'organisation	67,0	66,2	66,5
Provenance horizontal / vertical			
Supérieur	52,0	55,4	53,9
Collègue	31,9	31,8	31,9
Employé	7,0††	5,4††	6,1†
Plus d'une catégorie de harceleur interne	9,1†	7,3††	8,1†

Aucun test du Khi-deux n'est significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Plus d'un tiers des travailleurs harcelés identifie une personne de l'extérieur de l'organisation comme auteur (tableau 5.3), cette catégorie pouvant comprendre la clientèle de l'organisation, par exemple des patients ou des étudiants. Rappelons que les personnes qui travaillent en contact avec le public (16,2 % vs 10,3 %), et particulièrement les travailleuses, sont plus nombreuses, en proportion, à être victimes de harcèlement psychologique à leur emploi principal (tableau 5.1).

Elles sont également plus nombreuses à identifier un auteur provenant de l'extérieur de l'organisation. Le tableau 5.4 permet de constater que parmi l'ensemble des personnes harcelées qui travaillent avec le public, 39,1 % attribuent le harcèlement à une personne de l'extérieur, alors que 60,9 % l'attribuent à un membre de l'organisation. Chez les personnes qui ne travaillent pas avec le public, 95,3 % attribuent le harcèlement à un membre de l'organisation. On peut néanmoins constater que la majorité des situations de harcèlement sont imputées à des membres de l'organisation, qu'il s'agisse ou non d'un travail qui implique des contacts avec le public.

Figure 5.8 : Auteur du harcèlement psychologique selon le type de contrat de travail chez les travailleurs* victimes de harcèlement psychologique provenant d'un membre de l'organisation, Québec, 2007-2008



x Le test du Khi-deux entre le harcèlement provenant des collègues et le type de contrat de travail est significatif au seuil de 5 %.
y Le test du Khi-deux entre le harcèlement provenant des employés et le type de contrat de travail est significatif au seuil de 5 %.
Le test du Khi-deux entre le harcèlement provenant des supérieurs et le type de contrat de travail n'est pas significatif au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau 5.4 : Auteur du harcèlement (interne ou externe) selon le travail en contact avec le public, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* victimes de harcèlement psychologique à l'emploi principal, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
		%	
Travail avec le public			
Harcelé par une personne de l'extérieur	41,6	37,5	39,1
Harcelé par un membre de l'organisation	58,4	62,5	60,9
Travail sans contact avec le public			
Harcelé par une personne de l'extérieur	-	-	4,7††
Harcelé par un membre de l'organisation	-	-	95,3
Vit des situations de tension avec le public souvent ou tout le temps			
Harcelé par une personne de l'extérieur	61,9	50,7	54,9
Harcelé par un membre de l'organisation	38,1	49,3	45,1

Aucun test du Khi-deux n'est significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

On estime que 29,6 % des personnes qui vivent souvent (23,8 %) ou tout le temps (39,6 %) des situations de tension avec le public rapportent être victimes de harcèlement psychologique à leur

emploi principal, comparativement à 11 % de celles qui ne vivent jamais ou vivent seulement de temps en temps de telles situations de tension (figure 5.5). Néanmoins, chez les personnes qui vivent souvent ou tout le temps ce type de tension, 45,1 % identifient un membre de l'organisation comme auteur. Le pourcentage d'hommes dans cette situation qui rapportent être harcelés par une personne de l'extérieur de l'organisation est de 61,9 %, alors que, bien que les différences observées entre les hommes et les femmes ne soient pas significatives, les travailleuses harcelées qui vivent souvent ou tout le temps des tensions avec le public identifient les personnes extérieures comme auteurs dans 50,7 % des cas (tableau 5.4).

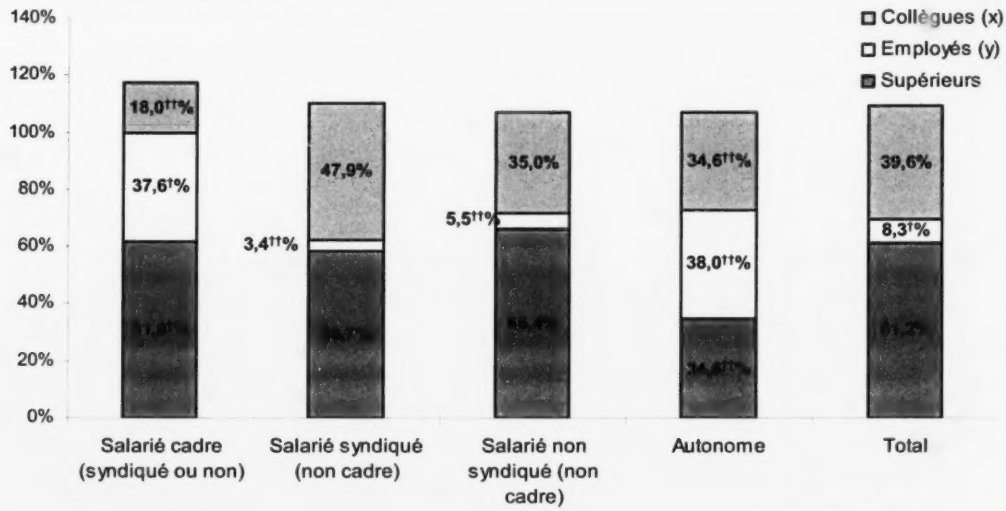
5.3.1.3 Démarches des victimes de harcèlement psychologique

Prévalence de l'amorce d'une démarche

Le tableau 5.5 permet de constater que 52,3 % des personnes ayant fait l'objet de harcèlement psychologique à leur emploi principal ont entrepris une démarche pour le faire cesser, les femmes (57,4 %) étant plus portées que les hommes (45,8 %) à le faire. Bien que les données ne soient pas significatives, on constate qu'un plus grand pourcentage de salariés cadres ont entrepris des démarches (60,3 %) comparativement aux travailleurs des autres catégories. Les non syndiqués sont seulement 47,9 % à l'avoir fait, soit 38,9 % des hommes et 53,5 % des femmes. Chez les travailleurs autonomes, en comparant les hommes (32,5 %) et les femmes (86,8 %), les résultats suggèrent que les travailleuses harcelées entreprennent plus fréquemment des démarches que leurs vis-à-vis masculins.

Les travailleurs harcelés par un membre de l'organisation sont plus nombreux, en proportion, à entreprendre des démarches pour faire cesser le harcèlement. Cependant, les travailleurs harcelés par un auteur à l'interne de l'organisation sont moins portés à le faire lorsqu'il s'agit du harcèlement d'un supérieur que s'il s'agit de personnes appartenant à d'autres catégories d'auteurs (tableau 5.6). Lorsque plus d'une catégorie de harceleur est impliquée, les travailleurs sont plus nombreux, en proportion, à entreprendre une démarche. Ce résultat est difficile à interpréter, parce qu'il est possible que l'échec de la démarche soit perçu comme une forme de harcèlement. Par exemple, si un travailleur se plaint à son supérieur du harcèlement de son collègue et que le supérieur ne donne pas suite à sa plainte, il se peut que le travailleur l'identifie comme étant un des auteurs du harcèlement. Dans ce cas, le fait d'avoir effectué une démarche augmenterait donc la possibilité d'identifier des auteurs multiples. Il est aussi possible que les travailleurs ciblés par plusieurs auteurs soient plus enclins à entreprendre une démarche.

Figure 5.8 : Auteur du harcèlement psychologique selon le type de contrat de travail chez les travailleurs* victimes de harcèlement psychologique provenant d'un membre de l'organisation, Québec, 2007-2008



x Le test du Khi-deux entre le harcèlement provenant des collègues et le type de contrat de travail est significatif au seuil de 5 %.
y Le test du Khi-deux entre le harcèlement provenant des employés et le type de contrat de travail est significatif au seuil de 5 %.
Le test du Khi-deux entre le harcèlement provenant des supérieurs et le type de contrat de travail n'est pas significatif au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau 5.4 : Auteur du harcèlement (interne ou externe) selon le travail en contact avec le public, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* victimes de harcèlement psychologique à l'emploi principal, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
		%	
Travail avec le public			
Harcelé par une personne de l'extérieur	41,6	37,5	39,1
Harcelé par un membre de l'organisation	58,4	62,5	60,9
Travail sans contact avec le public			
Harcelé par une personne de l'extérieur	-	-	4,7††
Harcelé par un membre de l'organisation	-	-	95,3
Vit des situations de tension avec le public souvent ou tout le temps			
Harcelé par une personne de l'extérieur	61,9	50,7	54,9
Harcelé par un membre de l'organisation	38,1	49,3	45,1

Aucun test du Khi-deux n'est significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

On estime que 29,6 % des personnes qui vivent souvent (23,8 %) ou tout le temps (39,6 %) des situations de tension avec le public rapportent être victimes de harcèlement psychologique à leur

emploi principal, comparativement à 11 % de celles qui ne vivent jamais ou vivent seulement de temps en temps de telles situations de tension (figure 5.5). Néanmoins, chez les personnes qui vivent souvent ou tout le temps ce type de tension, 45,1 % identifient un membre de l'organisation comme auteur. Le pourcentage d'hommes dans cette situation qui rapportent être harcelés par une personne de l'extérieur de l'organisation est de 61,9 %, alors que, bien que les différences observées entre les hommes et les femmes ne soient pas significatives, les travailleuses harcelées qui vivent souvent ou tout le temps des tensions avec le public identifient les personnes extérieures comme auteurs dans 50,7 % des cas (tableau 5.4).

5.3.1.3 Démarches des victimes de harcèlement psychologique

Prévalence de l'amorce d'une démarche

Le tableau 5.5 permet de constater que 52,3 % des personnes ayant fait l'objet de harcèlement psychologique à leur emploi principal ont entrepris une démarche pour le faire cesser, les femmes (57,4 %) étant plus portées que les hommes (45,8 %) à le faire. Bien que les données ne soient pas significatives, on constate qu'un plus grand pourcentage de salariés cadres ont entrepris des démarches (60,3 %) comparativement aux travailleurs des autres catégories. Les non syndiqués sont seulement 47,9 % à l'avoir fait, soit 38,9 % des hommes et 53,5 % des femmes. Chez les travailleurs autonomes, en comparant les hommes (32,5 %) et les femmes (86,8 %), les résultats suggèrent que les travailleuses harcelées entreprennent plus fréquemment des démarches que leurs vis-à-vis masculins.

Les travailleurs harcelés par un membre de l'organisation sont plus nombreux, en proportion, à entreprendre des démarches pour faire cesser le harcèlement. Cependant, les travailleurs harcelés par un auteur à l'interne de l'organisation sont moins portés à le faire lorsqu'il s'agit du harcèlement d'un supérieur que s'il s'agit de personnes appartenant à d'autres catégories d'auteurs (tableau 5.6). Lorsque plus d'une catégorie de harceleur est impliquée, les travailleurs sont plus nombreux, en proportion, à entreprendre une démarche. Ce résultat est difficile à interpréter, parce qu'il est possible que l'échec de la démarche soit perçu comme une forme de harcèlement. Par exemple, si un travailleur se plaint à son supérieur du harcèlement de son collègue et que le supérieur ne donne pas suite à sa plainte, il se peut que le travailleur l'identifie comme étant un des auteurs du harcèlement. Dans ce cas, le fait d'avoir effectué une démarche augmenterait donc la possibilité d'identifier des auteurs multiples. Il est aussi possible que les travailleurs ciblés par plusieurs auteurs soient plus enclins à entreprendre une démarche.

Tableau 5.5 : Proportion de travailleurs ayant entrepris une démarche pour faire cesser le harcèlement psychologique selon l'âge et le type de contrat de travail chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois victimes de harcèlement psychologique à l'emploi principal, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
		%	
Travailleurs harcelés ayant fait une démarche pour faire cesser le harcèlement [s]	45,8	57,4	52,3
Âge [b, c]			
De 15 à 24 ans	47,0††	50,7†	49,5†
De 25 à 34 ans	35,5†	45,3	40,7
De 35 à 44 ans	51,3	70,0	61,9
De 45 à 55 ans	42,3	60,5	51,7
55 ans ou plus	64,1	53,0†	57,7
Type de contrat de travail [1]			
Salariés cadres	61,3†	59,7†	60,3
Salariés syndiqués (non cadres)	50,2	58,7	54,6
Salariés non syndiqués (non cadres)	38,9	53,5	47,9
Travailleurs autonomes [b]	32,5††	86,8	53,6†

s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie.
En l'absence de symbole, le test du Khi-deux n'est pas significatif au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau 5.6 : Proportion de travailleurs ayant effectué une démarche selon l'agresseur, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* victimes de harcèlement psychologique, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
		%	
Provenance interne / externe [b, c]			
Personnes extérieurs	37,3†	45,6	42,0
Membres de l'organisation	50,0	63,4	57,4
Provenance horizontal / vertical [a, c]			
Supérieur	41,0	56,9	50,0
Collègue	50,6	67,2	59,8
Subalterne	71,2†	83,5	77,2
Plus d'une catégorie de harceleur interne	82,9	82,0	82,5

a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
En l'absence de symbole, le test du Khi-deux n'est pas significatif au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Le tableau 5.7 suggère que les salariés non syndiqués et les cadres sont moins prêts à entreprendre une démarche lorsqu'il s'agit de harcèlement provenant d'un supérieur que les syndiqués. Des échantillons plus larges permettraient de corroborer ce constat.

Tableau 5.7 : Proportion de salariés* exposés au harcèlement psychologique ayant effectué une démarche selon l'agresseur chez les salariés cadres, chez les salariés syndiqués et chez les salariés non syndiqués victimes de harcèlement psychologique provenant d'un membre de l'organisation, Québec, 2007-2008

	Salariés cadres	Salariés syndiqués (non cadres)	Salariés non syndiqués (non cadres)
	%		
Provenance horizontale / verticale [d]			
Supérieur	42,8††	55,1	45,2
Collègue	-	60,2	60,0
Employé	94,6	-	70,3††
Plus d'une catégorie de harceleur interne	-	75,1	93,9

d Le test global du Khi-deux entre l'amorce d'une démarche et la provenance est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les salariés non syndiqués

Aucun test du Khi-deux n'est significatif au seuil de 5 % chez les salariés cadres et chez les salariés syndiqués

† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence

†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement

- Données trop restreintes pour être divulguées

* En emploi comme salarié depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

La nature des démarches entreprises

Parmi les personnes qui ont entrepris une démarche, le tableau 5.8 permet de voir, en ordre décroissant, la nature de ces démarches effectuées pour faire cesser le harcèlement.

Il faut souligner que seulement 2,0 % (l'intervalle de confiance varie de 0,4 à 3,5 %) des travailleurs indiquent avoir consulté un professionnel. Bien que les différences observées ne soient pas significatives au seuil fixé, les données suggèrent que lorsque le harcèlement est interne, les salariés qui font une démarche sont moins enclins à s'adresser à leur supérieur (47,4 %) que lorsqu'il provient d'une personne externe (60,9 %) (Données non montrées). Il faut noter qu'il est possible que la réponse *Discuter avec la personne* peut comprendre une discussion avec le supérieur qui est l'auteur du harcèlement. Rappelons également que les questions portaient sur les démarches pour faire cesser le harcèlement et non sur l'ensemble des démarches entreprises à sa suite.

Tableau 5.8 : Nature des démarches entreprises par les hommes, par les femmes et par l'ensemble des travailleurs* victimes de harcèlement psychologique à leur emploi principal ayant effectué une démarche, Québec, 2007-2008

	Hommes	Femmes	Total
		%	
Parler à son supérieur	43,3	52,6	49,0
Plainte au syndicat (chez les syndiqués non cadres seulement) [1]	28,6†	25,5†	26,9
Discuter avec la personne identifiée comme le harceleur	23,3†	27,2	25,7
Contacter un représentant de l'employeur	11,4†	10,2†	10,7†
Démarche légale autre qu'un contact avec la Commission des normes du travail [2]	5,8††	7,6††	6,9†
Contacter la Commission des normes du travail (chez les non-syndiqués, non cadres seulement) [3]	-	-	5,9††
Gestion du client par répondant ou l'employeur	5,8††	4,3††	4,8†
Quitter l'emploi	-	-	2,8††
Plaignant déplacé	-	-	2,4††
Consulter un professionnel (psychologue, thérapeute, travailleur social, etc.)	-	-	2,0††
Parler avec des collègues	-	-	1,8††

Pour chacune des démarches étudiées, le test du Khi-deux selon le sexe n'est pas significatif au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement
- Données trop restreintes pour être divulguées
1 Certains cadres sont syndiqués mais nous n'avons pas inclus les cadres syndiqués dans ce calcul.
2 Certaines de ces démarches pourraient éventuellement mener à une démarche légale auprès de la C.N.T. ou une plainte au syndicat, mais cette information n'était pas fournie.
3 La C.N.T. n'a pas compétence législative sur les plaintes des travailleurs syndiqués qui doivent s'adresser à leur syndicat. Les travailleurs autonomes ne sont pas protégés par la Loi sur les normes du travail, L.R.Q. c- N-1.1.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête Québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

5.3.2 Harcèlement sexuel à l'emploi principal

La définition du harcèlement sexuel au travail utilisée dans l'EQCOTESST touche à une partie du concept visé par la littérature et par les protections juridiques. Le nombre de répondants ayant déclaré avoir été l'objet de paroles ou de gestes à caractère sexuel non désirés est faible. Pour cette raison, il faut interpréter avec réserve les résultats qui suivent, même si ceux rapportés sont significatifs sur le plan statistique, à moins de mention à l'effet contraire.

5.3.2.1 Prévalence du harcèlement sexuel à l'emploi principal dans les 12 derniers mois

Le tableau 5.9 permet de voir la prévalence du harcèlement sexuel à l'emploi principal selon les caractéristiques personnelles et socioprofessionnelles des travailleurs ; 2,5 % des travailleurs visés par l'enquête (2,7 % des salariés [tableau 5.10] et 1,2 % des autonomes) ont été l'objet de harcèlement sexuel à leur emploi principal au cours des 12 mois précédant l'enquête.

Tableau 5.9 : Prévalence du harcèlement sexuel à l'emploi principal selon des caractéristiques sociodémographiques et des conditions de travail et d'emploi chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008

	Homme		Femme		Total	
Proportion [S] (%)	1,4† (IC 0,8 – 1,9)		3,8 (IC 3,0 – 4,6)		2,5 (IC 2,0 – 3,0)	
Population estimée (x 1 000)	26 (IC 16 – 36)		64 (IC 50 – 78)		90 (IC 72 – 107)	
	%	IC	%	IC	%	IC
Âge [b, c]						
De 15 à 24 ans	-	-	-	-	4,3††	2,2 - 6,5
De 25 à 34 ans	2,5††	0,9 - 4,1	6,2†	3,9 - 8,6	4,2†	2,9 - 5,6
De 35 à 44 ans	1,1††	0,3 - 2,1	3,8†	2,2 - 5,4	2,4†	1,5 - 3,2
De 45 à 54 ans	0,9††	0,1 - 1,6	1,7†	0,9 - 2,6	1,3†	0,7 - 1,8
55 ans ou plus	-	-	-	-	0,9††	0,3 - 1,5
Niveau de scolarité complété						
Primaire ou moins	-		-		1,7††	0,4 - 3,0
Secondaire	-		-		2,4†	1,5 - 3,3
Collégial	1,7††	0,6 - 2,9	4,7†	3,0 - 6,4	3,2†	2,2 - 4,3
Universitaire	1,4††	0,4 - 2,4	3,4†	2,0 - 4,7	2,4†	1,5 - 3,2
Type de contrat de travail [1]						
Salariés cadres	-	-	-	-	2,4††	0,9 - 3,9
Salariés syndiqués (non cadres) [a, b, c]	2,3††	1,0 - 3,6	5,8†	4,1 - 7,5	4,0	2,9 - 5,1
Salariés non syndiqués (non cadres) [a, b, c]	0,7††	0,2 - 1,3	2,8†	1,7 - 3,9	1,8†	1,2 - 2,4
Travailleurs autonomes [a, b, c]	-	-	-	-	1,2††	0,3 - 2,1
Niveau de revenu du ménage						
Très faible	2,0††	0,4 - 3,6	5,1†	2,7 - 7,4	3,6†	2,1 - 5,0
Faible	1,6††	0,2 - 3,0	3,4††	1,6 - 5,2	2,4†	1,3 - 3,6
Moyen	1,3††	0,2 - 2,3	3,9†	2,1 - 5,8	2,5†	1,5 - 3,5
Élevé	-		-		2,0††	0,9 - 3,1
Très élevé	-		-		2,1††	1,1 - 3,1
Secteur public vs autre [c]						
Public ou parapublic	2,2††	0,7 - 3,6	4,9†	3,4 - 6,5	3,9	2,8 - 5,0
Autre	1,1†	0,6 - 1,7	3,2†	2,2 - 4,3	2,0	1,5 - 2,5
Travail en contact avec le public [b, c]						
Oui	1,4	0,8 - 2,0	4,2	3,2 - 5,2	2,8	2,2 - 3,4
Non	1,3††	0,2 - 2,4	2,0††	0,5 - 3,4	1,5††	0,7 - 2,4
Insécurité d'emploi [a, c]						
Oui	2,2††	1,0 - 3,4	4,9†	3,2 - 6,6	3,4	2,4 - 4,4
Non	0,9††	0,4 - 1,3	3,2	2,3 - 4,2	2,0	1,5 - 2,5
Précarité contractuelle [c]						
Oui	3,1††	0,4 - 5,9	5,8††	2,9 - 8,6	4,6†	2,6 - 6,6
Non	1,2†	0,7 - 1,7	3,5	2,6 - 4,3	2,2	1,7 - 2,7
Type de profession [c]						
Manuel	1,2††	0,3 - 2,0	4,0††	1,7 - 6,4	1,9†	1,0 - 2,8
Mixte	1,8††	0,6 - 3,0	5,3†	3,4 - 7,2	3,8†	2,6 - 5,0
Non manuel	1,4††	0,5 - 2,2	3,0†	2,0 - 3,9	2,2	1,6 - 2,8

S Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %
a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les hommes
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les femmes
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée
1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie
En l'absence de symbole, le test du khi-deux n'est pas significatif au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement
- Données trop restreintes pour être divulguées
IC Intervalles de confiance à 95 %
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête Québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

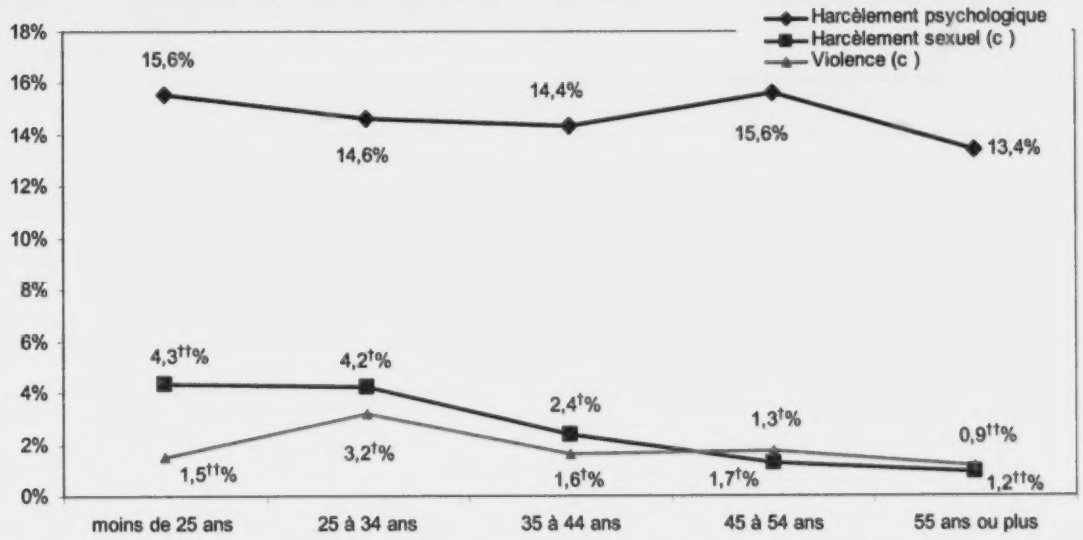
Les travailleuses (3,8 %) sont plus nombreuses, en proportion, à faire l'objet de harcèlement sexuel à leur emploi principal que les travailleurs (1,4 %). Contrairement au harcèlement psychologique, le portrait du harcèlement sexuel au travail montre que ce sont davantage les travailleurs de moins de 35 ans qui en sont l'objet (figure 5.9). Les salariés syndiqués sont plus nombreux à rapporter en subir (4,0 %), suivis par les cadres (2,4 %) et les travailleurs non syndiqués (1,8 %) (tableau 5.9). Néanmoins, les salariés à temps partiel sont plus à risque que les salariés à temps plein (tableau 5.10) ; il en est également ainsi pour les travailleurs précaires (tableau 5.9). L'insécurité d'emploi est également associée au harcèlement sexuel. La scolarité (tableau 5.9 ; figure 5.14) et le revenu du ménage (tableau 5.9) ne sont pas associés de manière significative à l'exposition au harcèlement sexuel. On peut observer une tendance dans le sens que les personnes provenant de ménages à faibles revenus sont proportionnellement plus nombreuses à être exposées que les autres, peut-être parce que les travailleurs de moins de 35 ans et ceux qui travaillent à temps partiel font face à une forte prévalence de harcèlement sexuel à leur emploi principal, et que cette même tendance s'observe chez les travailleurs temporaires. Le tableau 5.10 suggère que les salariés des plus grandes entreprises sont davantage exposés au harcèlement sexuel, mais un échantillon plus grand pourrait permettre de confirmer ce constat. La figure 5.10 montre la même tendance pour les trois types de violence.

Tableau 5.10 : Prévalence du harcèlement sexuel à l'emploi principal selon le statut d'emploi (temps plein ou temps partiel ; emploi permanent ou temporaire), chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des salariés* québécois (autonomes exclus), Québec, 2007-2008

	Homme		Femme		Total	
Proportion [S] (%)	1,5†† (IC 0,9 – 2,1)		4,0 (IC 3,1 – 4,9)		2,7 (IC 2,2– 3,3)	
Population estimée (x 1 000)	24(IC 14 - 34)		59 (IC 46 - 73)		83(IC 67 - 100)	
	%	IC	%	IC	%	IC
Emploi à temps plein / temps partiel [c]						
Temps plein	1,6	0,9 - 2,2	3,4	2,5 - 4,3	2,4	1,9 - 3,0
Temps partiel	-	-	-	-	4,7†	2,6 - 6,8
Emploi permanent / temporaire						
Permanent	1,4†	0,8 - 1,9	3,7	2,8 - 4,7	2,5	1,9 - 3,0
Temporaire	-	-	-	-	4,8††	2,4 - 7,2
Taille de l'entreprise [c]						
0 - 20 employés	-	-	-	-	1,3††	0,5 - 2,0
21 - 50 employés	-	-	-	-	2,1††	0,7 - 3,4
51 - 199 employés	2,4††	0,6 - 4,2	4,0††	1,7 - 6,2	3,1†	1,7 - 4,5
200-499 employés	-	-	-	-	3,6††	1,8 - 5,4
500 et plus	2,2††	0,8 - 3,6	5,1†	3,3- 6,9	3,6†	2,5 - 4,7

S Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les hommes
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les femmes
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée
En l'absence de symbole, le test du khi-deux n'est pas significatif au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement
- Données trop restreintes pour être divulguées
IC Intervalles de confiance à 95 %
* En emploi comme salarié depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête Québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Figure 5.9 : Prévalence de chacune des formes de violence à l'emploi principal selon l'âge, chez les travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008



c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée
En l'absence de symbole, le test du khi-deux n'est pas significatif au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête Québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

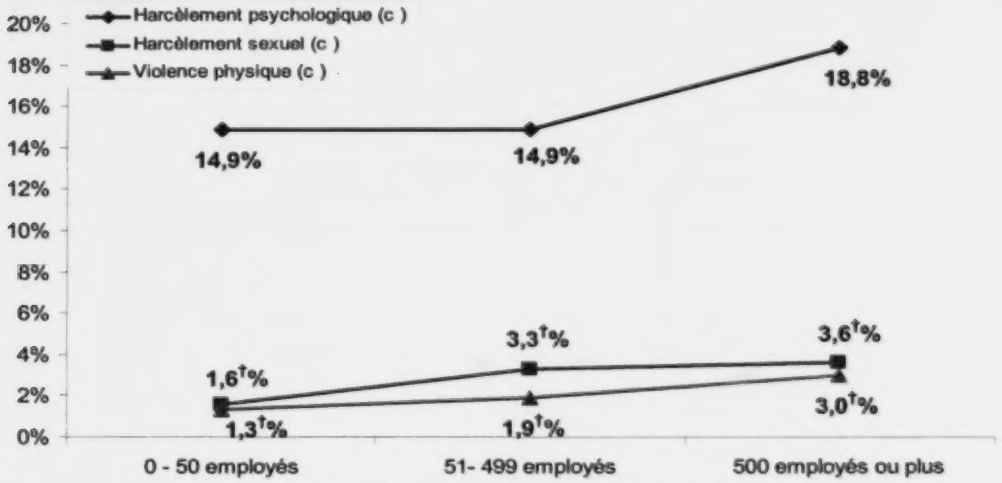
Les travailleuses qui sont en contact avec le public sont davantage victimes de harcèlement sexuel à leur emploi principal (4,2 % vs 2,0 %) (tableau 5.9). On peut noter également que chez les femmes, 8,8 % de celles qui vivent tout le temps une situation de tension avec le public sont l'objet de harcèlement sexuel, comparativement à 2 % chez celles qui n'ont pas de contact avec le public, ou à 2,7 % chez celles qui ne vivent jamais ce type de situation (tableau C 5.3).

En somme, les personnes les plus à risque de subir du harcèlement sexuel à leur emploi principal sont les travailleuses, les personnes âgées de 15 à 34 ans, les salariés syndiqués (non cadres), les personnes qui travaillent dans le secteur public ou parapublic, celles qui sont en contact avec le public, celles qui occupent un poste à temps partiel et celles qui sont en situation d'insécurité d'emploi ou de précarité contractuelle. Parmi les types de professions, les personnes de la catégorie « mixte » sont les plus exposées. En ce qui concerne les regroupements des secteurs d'activité économique il faut souligner l'importance de celui des soins de santé et des services sociaux et, bien que non significatif sur le plan statistique, les travailleurs des regroupements des secteurs de l'hébergement, de la restauration, des services personnels et aux organisations, et des arts et spectacles ainsi que du secteur de l'enseignement (tableau C 5.2).

L'exposition à toutes les contraintes psychosociales examinées dans le Chapitre 4 (à l'exception de la latitude décisionnelle, du soutien social au travail et de la possibilité de prendre une pause) est associée significativement au harcèlement sexuel à l'emploi principal (tableau C 5.3 ; figures 5.11 et 5.12). Il y a lieu de souligner également que les personnes exposées à au moins quatre contraintes physiques du travail sont plus nombreuses, en proportion, à être victimes de

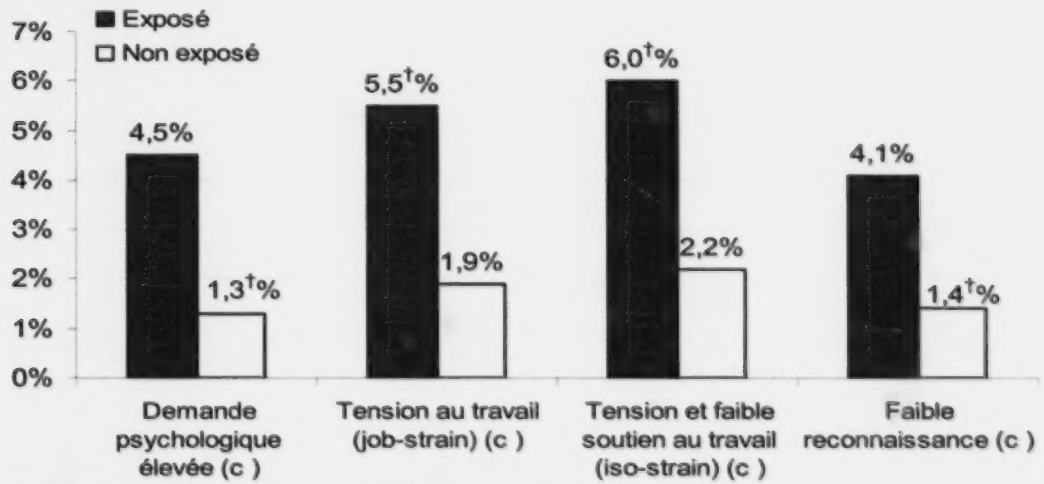
harcèlement sexuel à l'emploi principal que celles qui ne sont exposées à aucune contrainte (3,7 % vs 1,8 %) (tableau C 5.3).

Figure 5.10 : Prévalence de chacune des formes de violence à l'emploi principal selon la taille de l'entreprise chez les salariés* québécois, Québec, 2007-2008



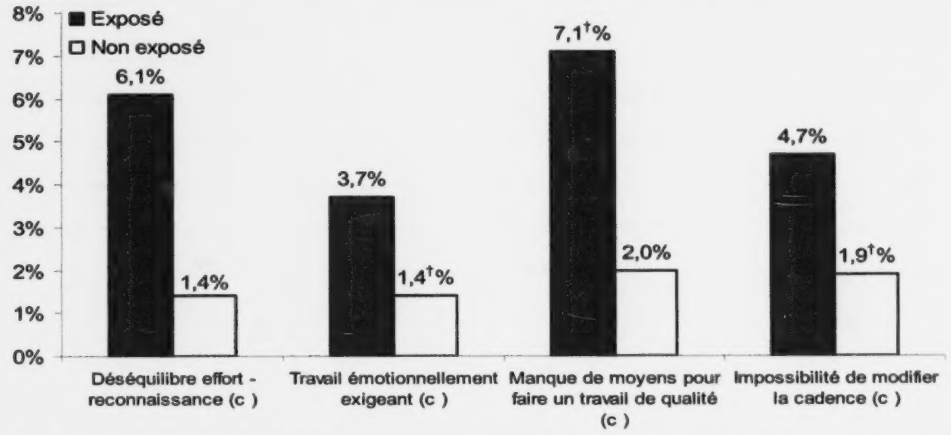
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
* En emploi comme salarié depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête Québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Figure 5.11 : Prévalence du harcèlement sexuel à l'emploi principal selon l'exposition à des contraintes organisationnelles du travail chez les travailleurs* québécois, Québec, 2007 - 2008



c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête Québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

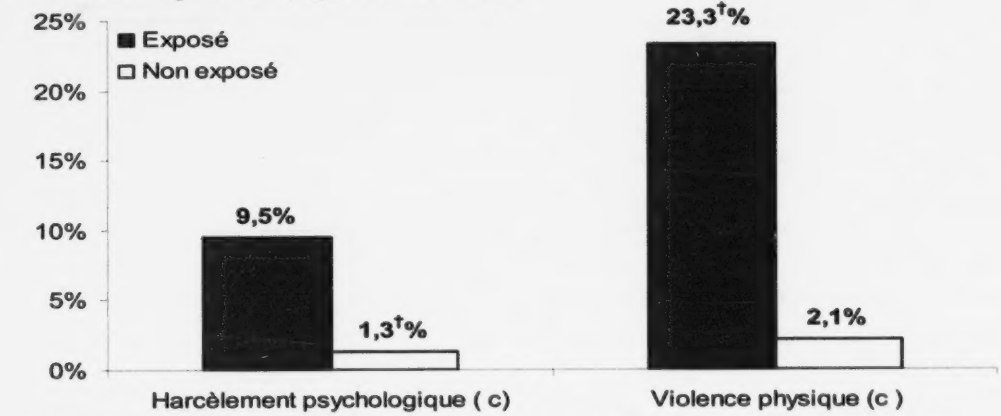
Figure 5.12 : Prévalence du harcèlement sexuel à l'emploi principal selon l'exposition à des contraintes psychosociales chez les travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008



c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête Québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Les personnes ayant été l'objet de violence physique à leur emploi principal sont beaucoup plus nombreuses, en proportion, à être aussi victimes de harcèlement sexuel que celles qui ne sont pas exposées à la violence (23,3 % vs 2,1 %) (figure 5.13). Les victimes de harcèlement psychologique à leur emploi principal sont également plus nombreuses à être victimes de harcèlement sexuel (9,5 % vs 1,3 %).

Figure 5.13 : Prévalence du harcèlement sexuel à l'emploi principal selon l'exposition à la violence physique et au harcèlement psychologique à l'emploi principal chez les travailleurs* québécois, Québec 2007-2008



c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête Québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

5.3.2.2 Fréquence du harcèlement sexuel à l'emploi principal

Bien que l'estimation manque de précision, le tableau 5.11 permet de constater que 18,5 % des travailleurs ayant subi du harcèlement sexuel y sont exposés souvent ou très souvent.

Tableau 5.11 : Fréquence du harcèlement sexuel à l'emploi principal chez les travailleurs* québécois harcelés à l'emploi principal, Québec, 2007-2008

	%	IC
Fréquence		
Une fois / De temps en temps	81,5	74,2 – 88,9
Souvent / très souvent	18,5†	11,1 – 25,8

† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
IC Intervalles de confiance à 95 %
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête Québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008*

5.3.3 Violence physique à l'emploi principal

Dans notre étude, le nombre de répondants ayant déclaré avoir été l'objet de violence physique à leur emploi principal est faible. C'est pourquoi il faut interpréter avec réserve les résultats qui suivent, même s'ils sont significatifs sur le plan statistique, à moins de mention à l'effet contraire.

5.3.3.1 Prévalence de la violence physique à l'emploi principal dans les 12 derniers mois

Le tableau 5.12 présente la prévalence de la violence physique à l'emploi principal selon des caractéristiques personnelles et socioprofessionnelles de la population visée par l'étude ; 1,9 % des travailleurs (2,1 % des salariés [tableau 5.13] et 0,9 % des autonomes) ont été l'objet de violence physique au cours des 12 mois précédant l'enquête, soit une population estimée à 69 000 personnes.

Nous estimons que 2,3 % (IC [1,7-2,9]) des travailleuses sont victimes de violence physique à leur emploi principal ; chez les hommes, nous estimons que 1,6 % (IC [1,1-2,2]) en ont été l'objet (tableau 5.12). L'écart selon le sexe n'est pas significatif. Cependant, certaines caractéristiques sociodémographiques et socioprofessionnelles semblent jouer différemment selon le sexe. Par exemple, l'exposition à la violence physique à l'emploi principal est associée de façon proportionnelle à la scolarité (figure 5.14) ; il semble cependant que chez les hommes, ce sont les travailleurs ayant un niveau de scolarité collégial qui sont davantage exposés, alors que chez les femmes cette même tendance ne s'observe pas. Soulignons également le type de profession : les hommes faisant un travail mixte sont plus à risque. Chez les femmes, cette caractéristique n'est pas significative et ne suit pas la même tendance : celles qui font un travail manuel rapportent le taux le plus élevé de violence physique.

Tableau 5.12 : Prévalence de la violence physique à l'emploi principal selon des caractéristiques sociodémographiques et des conditions de travail et d'emploi, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008

	Homme		Femme		Total	
Proportion (%)	1,6 (IC 1,1 – 2,2)		2,3 (IC 1,7 – 2,9)		1,9 (IC 1,5 – 2,3)	
Population estimée (x 1 000)	31 (IC 20 – 41)		38 (IC 28 – 48)		69 (IC 54 – 84)	
	%	IC	%	IC	%	IC
Âge [c]						
De 15 à 24 ans	-	-	-	-	1,5††	0,2 - 2,8
De 25 à 34 ans	2,9††	1,2 - 4,5	3,5†	1,8 - 5,2	3,2†	2,0 - 4,4
De 35 à 44 ans	1,3††	0,4 - 2,2	2,0††	0,8 - 3,2	1,6†	0,9 - 2,3
De 45 à 54 ans	1,1††	0,4 - 1,9	2,4†	1,3 - 3,4	1,7†	1,1 - 2,4
55 ans ou plus	-	-	-	-	1,2††	0,4 - 2,0
Niveau de scolarité complété [a, c]						
Primaire ou moins	-	-	-	-	0.5††	0.0 - 1.0
Secondaire	1.4††	0.4 - 2.5	2.2††	1.1 - 3.2	1.8†	1.0 - 2.5
Collégial	2.7††	1.2 - 4.2	1.8††	0.8 - 2.8	2.2†	1.3 - 3.1
Universitaire	1.7††	0.7 - 2.7	3.2†	2.0 - 4.5	2.5†	1.7 - 3.3
Niveau de revenu du ménage						
Très faible	2,1††	0,3 - 3,9	1,4††	0,2 - 2,6	1,7††	0,7 - 2,8
Faible	1,8††	0,6 - 3,1	2,7††	1,2 - 4,1	2,2†	1,2 - 3,2
Moyen	1,8††	0,7 - 3,0	3,3††	1,5 - 5,1	2,5†	1,5 - 3,5
Élevé	1,1††	0,1 - 2,1	2,9††	1,3 - 4,4	1,9†	1,0 - 2,8
Très élevé	1,6††	0,1 - 3,0	2,1††	0,8 - 3,4	1,8††	0,8 - 2,8
Type de contrat de travail [1]						
Salariés cadres	-	-	-	-	1,6††	0,4 - 2,8
Salariés syndiqués (non cadres) [a, b, c]	2,7†	1,5 - 3,9	5,2	3,7 - 6,6	3,9	3,0 - 4,8
Salariés non syndiqués (non cadres) [b, c]	1,0††	0,2 - 1,7	0,6††	0,1 - 1,2	0,8††	0,3 - 1,3
Travailleurs autonomes [c]	-	-	-	-	0,9††	0,1 - 1,7
Secteur public VS autre [a, b, c]						
Public ou parapublic	4,4†	2,3 - 6,5	5,4	3,9 - 7,0	5,1	3,8 - 6,3
Autre	1,1††	0,5 - 1,6	0,6††	0,2 - 1,1	0,9†	0,5 - 1,3
Travail en contact avec le public [b, c]						
Oui	1,8†	1,2 - 2,5	2,7	2,0 - 3,4	2,3	1,8 - 2,7
Non	-	-	-	-	0,9††	0,1 - 1,6
Insécurité d'emploi						
Oui	1,8††	0,8 - 2,8	3,0†	1,8 - 4,2	2,3†	1,5 - 3,1
Non	1,5†	0,9 - 2,2	1,9†	1,2 - 2,6	1,7	1,3 - 2,2
Précarité contractuelle [b, c]						
Oui	2,8††	0,1 - 5,4	4,4††	2,2 - 6,6	3,7†	2,0 - 5,4
Non	1,5†	1,0 - 2,0	1,9†	1,3 - 2,5	1,7	1,3 - 2,1
Type de profession [a]						
Manuel	1,0††	0,2 - 1,8	3,6††	1,7 - 5,5	1,6†	0,9 - 2,4
Mixte	3,7††	1,9 - 5,5	2,2†	1,1 - 3,2	2,8†	1,8 - 3,8
Non manuel	1,2††	0,5 - 1,8	2,0†	1,2 - 2,8	1,6†	1,1 - 2,1

a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les hommes
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les femmes
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée
En l'absence de symbole, le test du khi-deux n'est pas significatif au seuil de 5 %.
1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement
- Données trop restreintes pour être divulguées
IC Intervalles de confiance à 95 %
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête Québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau 5.13 : Prévalence de la violence physique à l'emploi principal selon le statut d'emploi (temps plein ou temps partiel ; emploi permanent ou temporaire) chez les salariés* québécois (autonomes exclus), Québec, 2007-2008

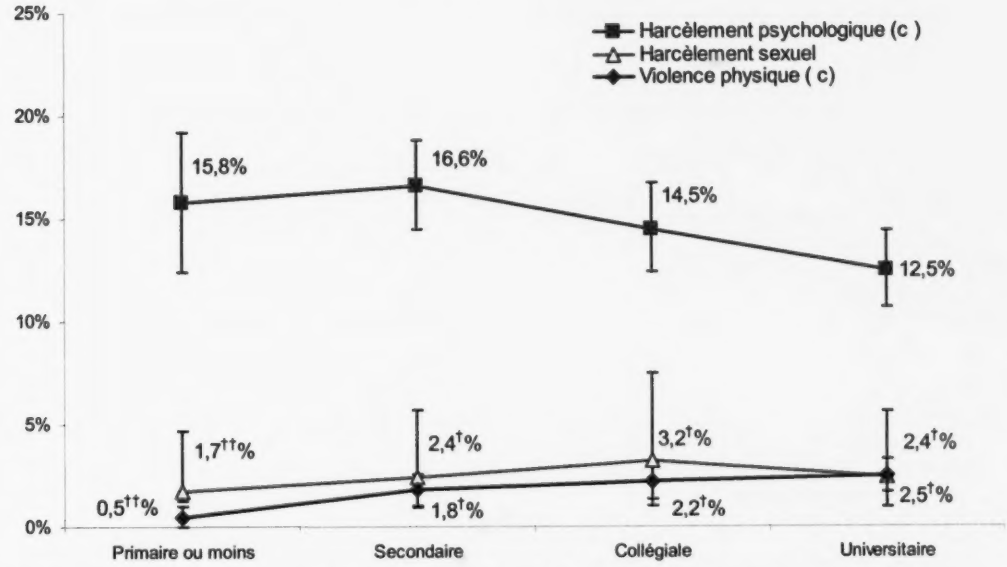
Proportion (%)	2,1 (IC 1,6 – 2,6)	
Population estimée (x 1 000)	64 (IC 50 – 78)	
	%	IC
Emploi à temps plein / temps partiel		
Temps plein	1,9	1,5 - 2,4
Temps partiel	3,0††	1,3 - 4,8
Temporaire / permanent [c]		
Temporaire	4,3††	2,1 - 6,4
Permanent	1,8	1,4 - 2,3

c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée (salariés)
En l'absence de symbole, le test du khi-deux n'est pas significatif au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement
IC Intervalles de confiance à 95 %
* En emploi comme salarié depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête Québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

On constate au tableau 5.12 que le groupe d'âge de 25 à 34 ans est le plus exposé à la violence physique. Les salariés syndiqués (non cadres) y sont plus exposés que les autres catégories contractuelles. Les personnes qui travaillent en contact avec le public sont proportionnellement plus nombreuses à être victimes de violence physique à leur emploi principal ; c'est aussi le cas des personnes qui travaillent dans le secteur public ou parapublic ; 8,1 % des personnes qui vivent des situations de tension avec le public tout le temps rapportent être victimes de violence physique, comparativement à 1,1 % chez les travailleurs qui ne vivent jamais ce type de situation (tableau C 5.6). Notons également que la précarité contractuelle joue un rôle significatif, les personnes au statut d'emploi plus précaire y étant davantage exposées (tableau 5.12). Cela peut s'expliquer par la plus grande exposition des travailleurs temporaires (tableau 5.13).

Malgré de faibles effectifs, les personnes qui travaillent dans les regroupements des secteurs d'activité économique des soins de santé et d'assistance sociale, de l'enseignement et des services gouvernementaux et parapublics sont statistiquement plus nombreuses, en proportion, à être victimes de violence physique que les travailleurs des autres regroupements de secteurs (tableau C 5.4). Notons cependant que c'est dans l'enseignement qu'on remarque les plus fortes prévalences chez les femmes : 7,2 % (IC [3,8-10,5]) des travailleuses du secteur de l'enseignement ont été victimes de violence physique à leur emploi principal au cours des 12 mois précédant l'enquête. Ce taux est de 3,3 % (IC [0,11-6,5]) chez les hommes. Chez ces derniers, le regroupement des secteurs d'activité économique qui connaît le taux le plus élevé de violence physique à l'emploi principal est celui des services gouvernementaux et parapublics (8,5 % [2,8-14,2]) (données non montrées).

Figure 5.14 : Prévalence de chacune des formes de violence à l'emploi principal selon le niveau de scolarité complété chez les travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008



c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
En l'absence de symbole, le test du Khi-deux n'est pas significatif au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
I Intervalles de confiance à 95 %.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

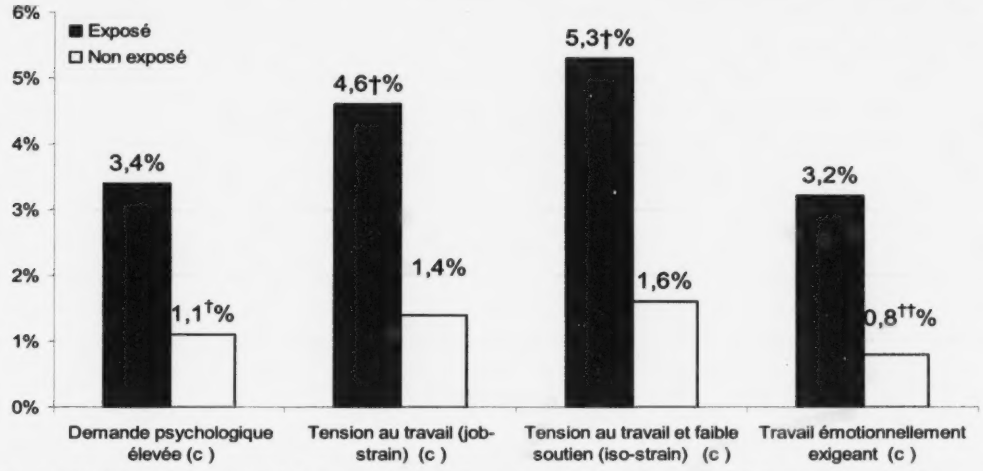
Comme pour les autres types de violence, la taille de l'établissement est associée à l'exposition, la violence physique étant plus présente dans les plus grandes entreprises (figure 5.10).

En somme, les personnes les plus exposées à la violence physique à leur emploi principal sont celles qui sont âgées de 25 à 34 ans, les plus instruites, les salariés syndiqués (non cadres), les travailleurs du secteur public ou parapublic, les personnes qui travaillent en contact avec le public, celles qui occupent un poste temporaire ou qui sont dans une situation de précarité contractuelle. Parmi les types de professions (tableau 5.12), ce sont les hommes de la catégorie « mixte » qui sont les plus exposés, bien que cela ne soit pas le cas chez les travailleuses. Chez les hommes, les semi-professionnels et les techniciens sont les plus exposés ; chez les femmes, ce sont les ouvrières qualifiées. Les regroupements de secteurs d'activité économique les plus à risque sont les soins de santé et l'assistance sociale, l'enseignement et les services gouvernementaux et parapublics (tableau C 5.4).

La demande psychologique élevée, la tension au travail (*job strain*), la tension et le faible soutien au travail (*iso-strain*), le fait de n'avoir jamais ou seulement de temps en temps les moyens pour faire un travail de qualité et l'impossibilité de modifier la cadence sont des contraintes organisationnelles associées à la violence (figures 5.15 et 5.16). Il en est également ainsi de la faible reconnaissance, du déséquilibre entre effort et reconnaissance et du travail

émotionnellement exigeant. Le fait de vivre une situation de tension avec le public tout le temps est également associé à la violence physique à l'emploi principal (tableau C 5.6). (Dans ce dernier cas, rappelons un taux de violence de 8,1 %, comparativement à 1,1 % chez les travailleurs n'ayant jamais de tension avec le public.) En fait, l'ensemble des contraintes organisationnelles examinées dans le Chapitre 4 est associé de manière significative à la violence physique à l'emploi principal, à l'exception de la latitude décisionnelle et de la possibilité de prendre une pause : la même tendance s'observe, mais les données ne nous permettent pas d'affirmer que les différences observées sont significatives au seuil de 5 % (tableau C 5.6).

Figure 5.15 : Prévalence de la violence physique à l'emploi principal selon l'exposition à des contraintes psychosociales du travail chez les travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008

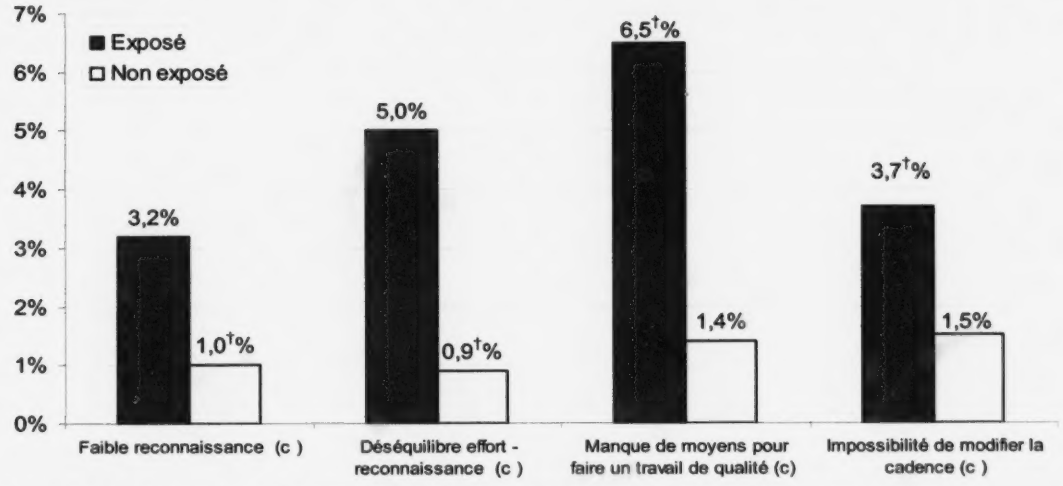


c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête Québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Le cumul général de contraintes physiques est associé à la violence physique à l'emploi principal : ceux qui sont exposés à quatre contraintes ou plus connaissent davantage de violence physique. Cette association est significative chez les femmes, et l'on observe la même tendance chez les hommes (figure C 5.2).

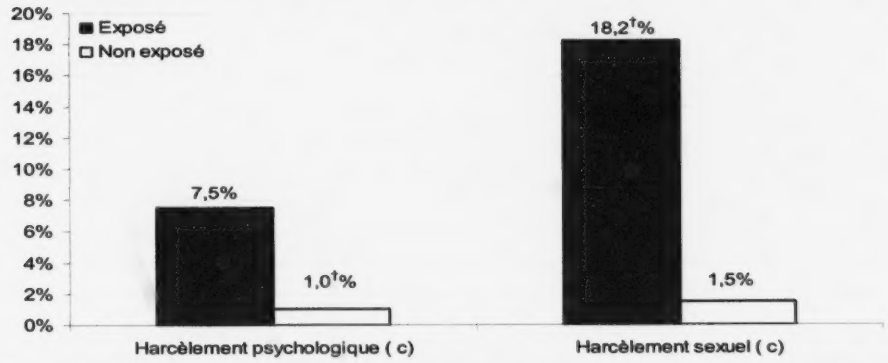
Les personnes ayant été l'objet de harcèlement psychologique à leur emploi principal sont plus nombreuses, en proportion, à rapporter avoir aussi été victimes de violence physique que celles qui ne sont pas exposées à ce type de harcèlement (7,5 % vs 1,0 %). Cette association est encore plus marquée chez les victimes de harcèlement sexuel à leur emploi principal (18,2 % vs 1,5 %) (figure 5.17).

Figure 5.16 : Prévalence de la violence physique à l'emploi principal selon l'exposition à des contraintes psychosociales du travail chez les travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008



c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête Québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Figure 5.17 : Prévalence de la violence physique à l'emploi principal selon l'exposition au harcèlement psychologique et au harcèlement sexuel à l'emploi principal chez les travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008



c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
En l'absence de symbole, le test du Khi-deux n'est pas significatif au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

5.3.3.2 Fréquence de la violence physique à l'emploi principal

Bien que l'estimation manque de précision, le tableau 5.14 permet de constater que chez les personnes exposées à la violence physique, 24,6 % des travailleuses et 18,2 % des travailleurs y sont exposés souvent ou très souvent.

Tableau 5.14 : Fréquence de la violence physique à l'emploi principal chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois victimes de violence à l'emploi principal, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
		%	
Fréquence			
Une fois / De temps en temps	81,8	75,4	78,3
Souvent / très souvent	18,2††	24,6†	21,7†

Le test du Khi-deux n'est pas significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête Québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

5.3.4 Liens avec la santé

Les associations entre la santé des personnes ayant été victimes de harcèlement sexuel ou de violence physique et leur exposition à ces formes de violence sont, en raison de faibles effectifs, plus difficiles à faire que chez les victimes de harcèlement psychologique. Néanmoins, on constate des liens entre ces formes de violence et divers problèmes de santé.

Le tableau C 5.7 permet de voir la prévalence des indicateurs de santé chez les travailleurs québécois visés par l'enquête selon la présence de l'une ou l'autre des formes de violence au travail discutées dans ce chapitre (harcèlement psychologique, harcèlement sexuel, violence physique). On peut ainsi comparer la prévalence de différents problèmes de santé chez les personnes exposées à l'un ou l'autre de ces types de violence à la prévalence chez les personnes qui ne sont exposées à aucune de ces formes de violence.

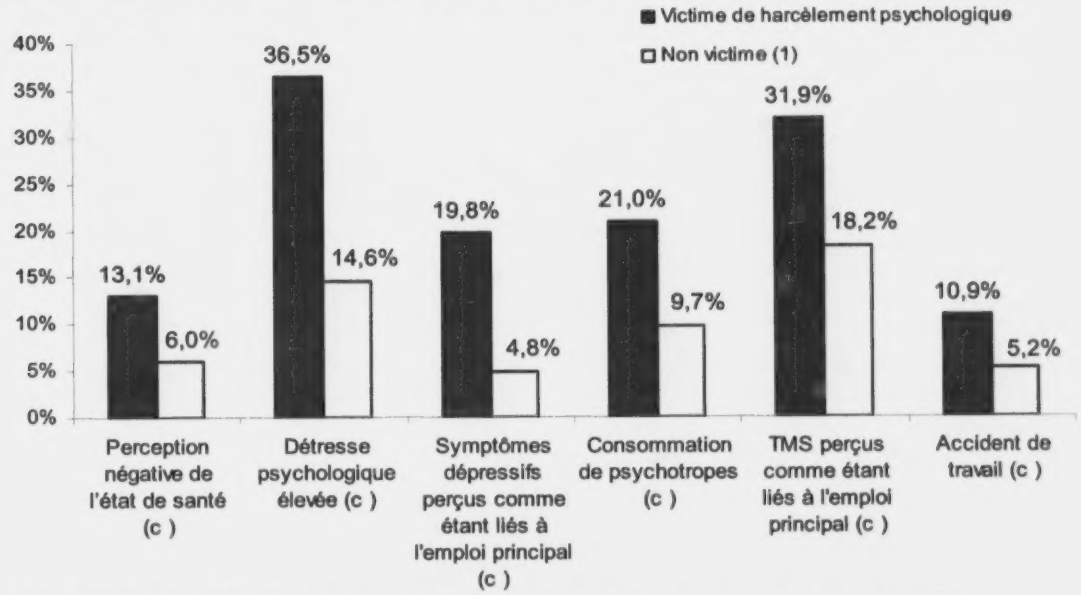
Le harcèlement psychologique à l'emploi principal est associé à l'ensemble des indicateurs de santé étudiés : perception négative de l'état de santé, détresse psychologique élevée, symptômes dépressifs perçus comme étant liés à l'emploi principal, consommation de psychotropes, troubles musculo-squelettiques (TMS) perçus comme étant liés à l'emploi principal, accidents du travail et présentéisme de courte et de longue durées. Cette association est présente chez l'ensemble des travailleurs (figures 5.18 et 5.21). Les analyses concernant le harcèlement sexuel démontrent les mêmes associations, à l'exception de la perception négative de l'état de santé, qui reflète quand même la même tendance (figures 5.19 et 5.21).

Les faibles effectifs incitent à la précaution dans l'interprétation des résultats chez les personnes exposées à la violence physique à leur emploi principal. Néanmoins, on constate une association significative entre cette exposition et l'ensemble des indicateurs (figures 5.20 et 5.21).

Lorsqu'elles sont questionnées sur leur perception de leur état de santé, environ 13 % des personnes exposées au harcèlement psychologique ou sexuel rapportent en avoir une perception négative, laquelle est partagée par 15 % des victimes de violence physique, comparativement à environ 6 % de la population non exposée. En ce qui concerne la détresse psychologique élevée, elle se manifeste chez environ 37 % des victimes de harcèlement psychologique, chez 46 % des victimes de harcèlement sexuel et chez 34 % des victimes de violence physique, alors qu'on la note chez environ 15 % de la population non exposée. Les symptômes dépressifs perçus comme

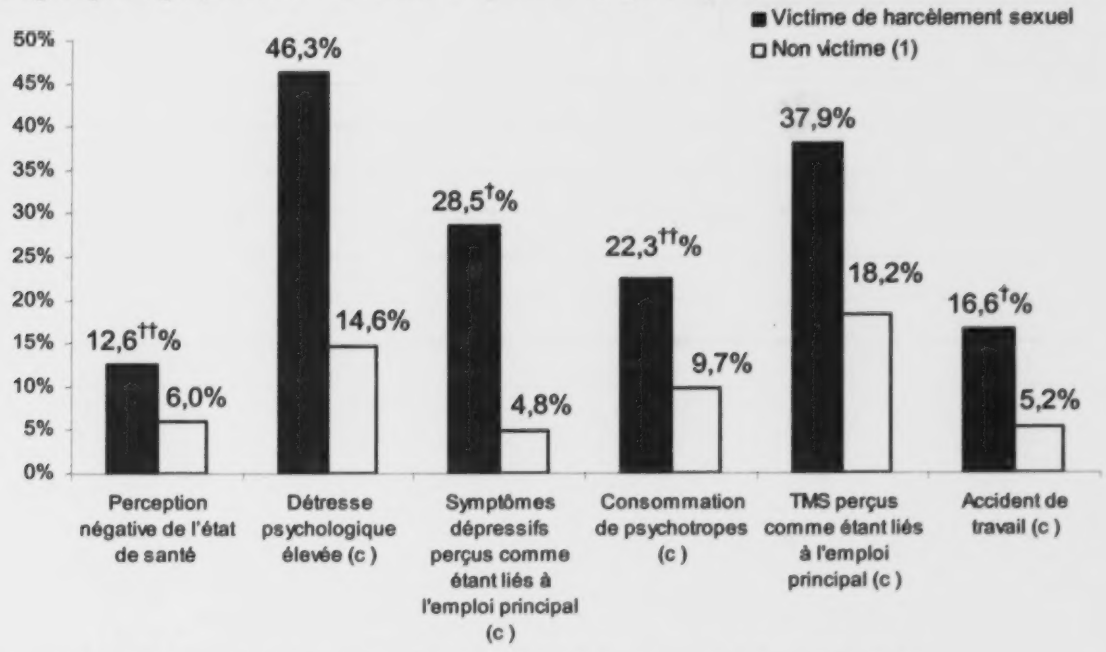
étant liés au travail se manifestent chez une personne sur cinq qui rapportent du harcèlement psychologique ou de la violence physique et chez environ 29 % de celles qui rapportent du harcèlement sexuel (vs 5 % chez les personnes non exposées). La consommation de psychotropes est présente chez 21 % à 23 % des personnes exposées à l'une ou l'autre forme de violence, comparativement à environ 10 % de celles qui n'y sont pas exposées. La prévalence des TMS perçus comme étant liés à l'emploi principal est estimée chez 30 % à 32 % des personnes ayant vécu du harcèlement psychologique ou la violence physique, et à 38 % de celles qui ont subi du harcèlement sexuel, alors que chez les personnes non exposées, le taux est d'environ 18 %. En ce qui concerne les accidents du travail, ce sont les victimes de violence physique qui sont proportionnellement plus nombreuses à en avoir subi (23 %), suivies par les victimes de harcèlement sexuel (17 %) et enfin, par les personnes qui rapportent du harcèlement psychologique (11 %), comparativement à 5 % de la population non exposée à l'une ou l'autre de ces formes de violence. Ce sont 68 % des cibles de harcèlement psychologique, 83 % des personnes victimes de harcèlement sexuel et 70 % des victimes de violence physique (figure 5.21) qui ont fait du présentéisme pendant au moins une journée au cours des 12 derniers mois, comparativement à environ 50 % des travailleurs qui ne sont exposés à aucune de ces formes de violence. Les taux élevés de présentéisme chez les victimes de violence sont particulièrement marqués en ce qui concerne le présentéisme de 10 jours ou plus.

Figure 5.18 : Prévalence des indicateurs de santé selon l'exposition au harcèlement psychologique à l'emploi principal chez les travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008



c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
1 Victime d'aucune forme de violence au travail (exclusion des victimes de harcèlement sexuel et de violence physique)
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête Québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

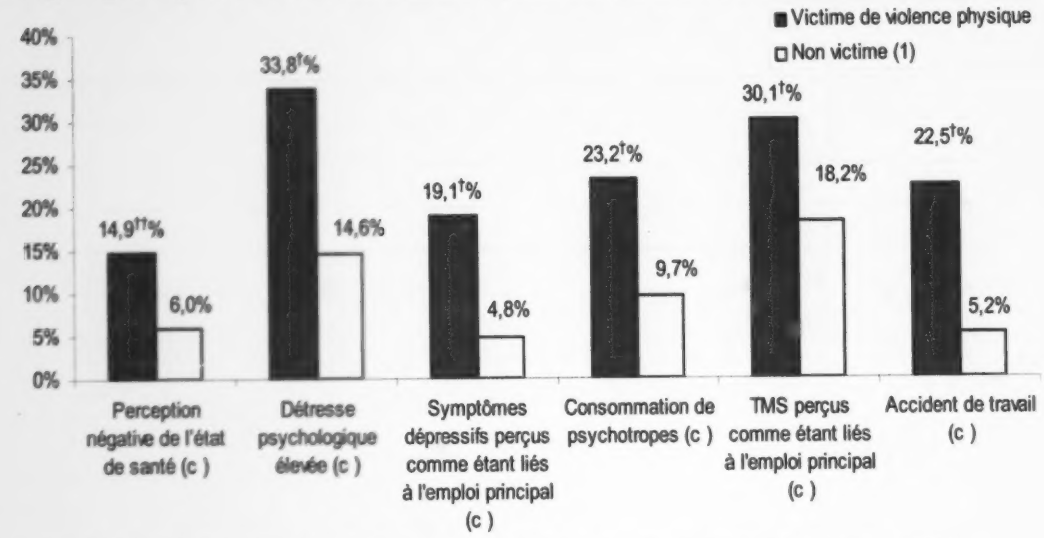
Figure 5.19 : Prévalence des indicateurs de santé selon l'exposition au harcèlement sexuel à l'emploi principal, chez les travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008



c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée
En l'absence de symbole, le test du khi-deux n'est pas significatif au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement
1 Victime d'aucune forme de violence au travail (exclusion des victimes de harcèlement psychologique et de violence physique)
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête Québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

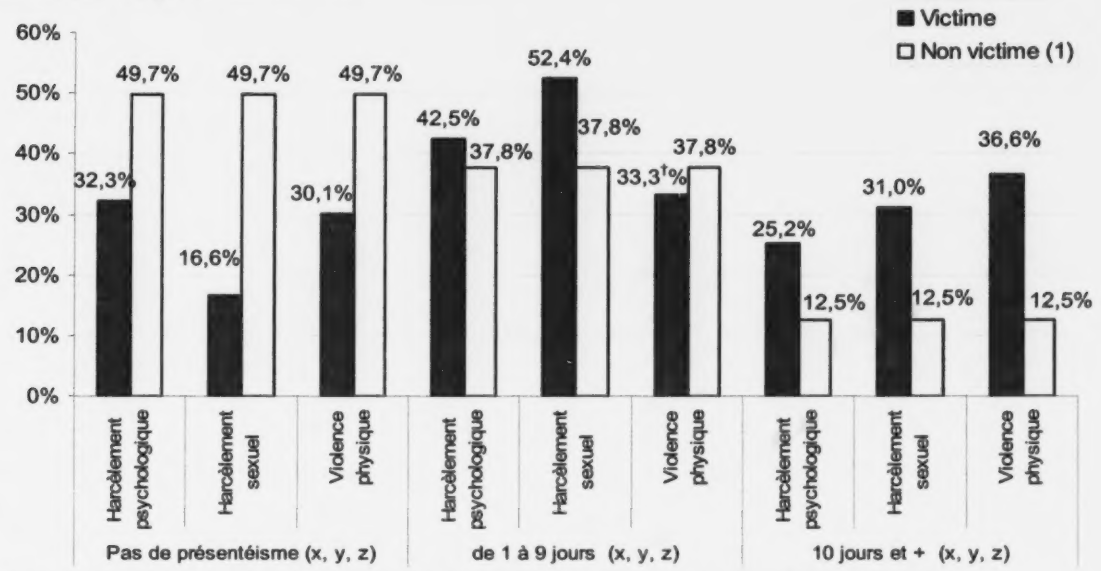
Le tableau 5.15 permet de voir que le cumul de plusieurs types de violence est associé à des prévalences de mauvaise santé plus importantes que celles qui sont associées à l'exposition à une seule forme de violence. Cette tendance est plus marquée en ce qui concerne le présentéisme de longue durée et les symptômes dépressifs perçus comme étant liés à l'emploi principal chez les hommes et les accidents du travail ainsi que la détresse psychologique élevée chez les femmes. La prévalence des indicateurs de santé chez les travailleurs victimes d'une ou de plusieurs formes de violence, présentée au tableau 5.15, peut être interprétée à la lumière de celles des travailleurs qui ne sont victimes d'aucune forme de violence, présentée au tableau C 5.7.

Figure 5.20 : Prévalence des indicateurs de santé selon l'exposition à la violence physique à l'emploi principal, chez les travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008



c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée
En l'absence de symbole, le test du khi-deux n'est pas significatif au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement
1 Victime d'aucune forme de violence au travail (exclusion des victimes de harcèlement sexuel et psychologique)
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête Québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Figure 5.21 : Prévalence du présentéisme à l'emploi principal, en fonction de sa durée, selon l'exposition au harcèlement psychologique, au harcèlement sexuel et à la violence physique au travail, Québec, 2007-2008



x Le test du Khi-deux entre victimes de harcèlement psychologique et non victimes est significatif au seuil de 5 %
y Le test du Khi-deux entre victimes de harcèlement sexuel et non victimes est significatif au seuil de 5 %
z Le test du Khi-deux entre victimes de violence physique et non victimes est significatif au seuil de 5 %
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
1 Victime d'aucune forme de violence au travail
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête Québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau 5.15 : Prévalence des indicateurs de santé selon la violence à l'emploi principal (victime de plusieurs formes, victime d'une seule forme de violence) chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
	%		
Perception négative de l'état de santé			
Victime de plusieurs formes de violence	16,3††	21,1††	19,3†
Victime d'une seule forme de violence	11,8†	11,3†	11,5
Détresse psychologique élevée [b, c]			
Victime de plusieurs formes de violence	47,4†	51,9	50,2
Victime d'une seule forme de violence	30,4	36,4	33,8
Symptômes dépressifs perçus comme étant liés au travail [a, c]			
Victime de plusieurs formes de violence	30,9††	29,0††	29,7†
Victime d'une seule forme de violence	10,1†	24,7	18,2
Consommation de psychotropes			
Victime de plusieurs formes de violence	22,6††	29,7†	27,0†
Victime d'une seule forme de violence	14,6†	23,1	19,3
Troubles musculo-squelettiques perçus comme étant liés à l'emploi principal			
Victime de plusieurs formes de violence	27,6††	38,9†	34,6
Victime d'une seule forme de violence	24,1	37,6	31,6
Accident du travail [b, c]			
Victime de plusieurs formes de violence	14,0††	21,4†	18,6†
Victime d'une seule forme de violence	13,1†	8,7†	10,7
Présentéisme de courte durée (1 - 9 jours)			
Victime de plusieurs formes de violence	37,9	49,2	44,9
Victime d'une seule forme de violence	36,6	47,7	42,7
Présentéisme de longue durée (10 jours ou plus) [a, c]			
Victime de plusieurs formes de violence	38,7†	35,6†	36,8
Victime d'une seule forme de violence	21,2	24,9	23,2

a Le test du Khi-deux entre victimes d'une seule forme et victimes de plusieurs formes de violence est significatif au seuil de 5 % chez les hommes

b Le test du Khi-deux entre victimes d'une seule forme et victimes de plusieurs formes de violence est significatif au seuil de 5 % chez les femmes

c Le test du Khi-deux entre victimes d'une seule forme et victimes de plusieurs formes de violence est significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée

En l'absence de symbole, le test du khi-deux n'est pas significatif au seuil de 5 %.

† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence

†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement

* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête Québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

5.4 Discussion

5.4.1 Faits saillants

La population estimée exposée au harcèlement psychologique à son emploi principal représente 528 000 Québécois et Québécoises. Celle que l'on estime être exposée au harcèlement sexuel à son emploi principal représente 90 000 personnes, alors que dans le cas de la violence physique, il s'agit de 69 000 personnes.

La comparaison des profils des sous-groupes exposés à chaque type de violence permet de voir l'existence de similarités entre ces différentes formes de violence, mais aussi des différences importantes à certains égards.

Premièrement, il y a lieu de souligner la prévalence nettement plus importante du harcèlement psychologique, en comparaison aux autres formes de violence. Ainsi, dans les 12 mois précédant l'enquête, 14,8 % de la population étudiée a subi du harcèlement psychologique à son emploi principal, 2,5 %, du harcèlement sexuel et 1,9 % a été l'objet de violence physique.

On note que les travailleuses sont, en proportion, plus nombreuses à faire l'objet de harcèlement psychologique ou sexuel à leur emploi principal, mais on ne détecte pas de différences selon le sexe en ce qui concerne la violence physique. Le taux de harcèlement psychologique est de 18,9 % chez les salariées et de 13,8 % chez les salariés.

Les personnes âgées de 15 à 34 ans sont plus nombreuses, en proportion, à faire l'objet de harcèlement sexuel, et celles qui sont âgées de 25 à 34 ans sont proportionnellement plus nombreuses à faire l'objet de violence physique, mais il n'y a pas d'association significative entre l'âge et le harcèlement psychologique.

Les salariés syndiqués (non cadres) sont plus nombreux, en proportion, à faire l'objet de violence à leur emploi principal, et ce constat se confirme à l'égard des trois formes de violence étudiées. Cela peut s'expliquer en partie par le fait que les personnes qui travaillent dans le secteur public ou parapublic, celles qui travaillent dans les secteurs de la santé et des services sociaux, les travailleurs de grandes entreprises et ceux qui sont en contact avec le public sont plus nombreux, en proportion, à faire l'objet de violence au travail.

Les personnes qui travaillent en contact avec le public sont davantage exposées aux trois formes de violence que celles qui n'ont pas ce contact. Toutefois, du moins en ce qui concerne le harcèlement psychologique, même chez les travailleurs qui sont en contact avec le public, plus de la moitié des auteurs du harcèlement sont des membres de l'organisation.

La scolarité et le revenu du ménage ne sont pas associés au taux de harcèlement psychologique à l'emploi principal chez les travailleuses, alors que chez les hommes, les revenus et la scolarité plus élevés sont associés à un niveau plus bas de ce type de harcèlement. Il n'y a pas d'association significative entre la scolarité et le harcèlement sexuel. En ce qui concerne la violence physique, ce sont les travailleurs plus instruits qui y sont davantage exposés.

C'est dans le secteur des soins de santé et des services sociaux que l'on note la prévalence la plus élevée des trois types de violence. D'autres regroupements de secteurs importants à cet égard sont les services gouvernementaux ou parapublics et l'enseignement. En ce qui concerne le harcèlement psychologique en particulier, on peut mentionner également le regroupement des secteurs économiques du transport et de l'entreposage et des services de gestion des déchets et, pour le harcèlement sexuel, le regroupement des secteurs de l'hébergement, de la restauration, des services personnels et aux organisations, et des arts et spectacles.

Les catégories professionnelles les plus à risque varient en fonction du type de violence et du sexe. Ainsi, en ce qui concerne le harcèlement psychologique à l'emploi principal, chez les hommes tant que chez les femmes, la catégorie professionnelle du personnel et des ouvriers non qualifiés et des manœuvres est la plus à risque, mais le niveau de risque associé aux autres catégories semble varier selon le sexe, les femmes contremaîtres et cadres de premier niveau étant parmi les groupes les plus touchés. En ce qui concerne la violence physique à l'emploi

principal, ce sont les semi-professionnels et les techniciens qui rapportent la prévalence la plus élevée.

Les personnes visées par l'étude qui vivent de l'insécurité d'emploi sont plus nombreuses, en proportion, à subir du harcèlement psychologique et du harcèlement sexuel à leur emploi principal. Cette tendance est aussi présente chez les personnes qui font l'objet de violence physique à leur emploi principal, mais les différences dans ce cas ne sont pas significatives sur le plan statistique, sans doute en raison des faibles effectifs observés dans cette catégorie.

La précarité contractuelle joue un rôle différent selon la nature de la violence examinée. Ainsi, ce sont les travailleurs qui occupent un poste permanent qui sont les plus exposés au harcèlement psychologique à leur emploi principal. Par contre, les personnes qui vivent la précarité contractuelle, notamment les travailleurs temporaires, sont les plus exposées au harcèlement sexuel et à la violence physique. Les salariés qui travaillent à temps partiel sont plus exposés au harcèlement sexuel que les salariés à temps plein et, sans que le résultat soit statistiquement significatif, on observe la même tendance en ce qui concerne la violence physique. Par contre, ce n'est pas le cas pour le harcèlement psychologique à l'emploi principal.

L'exposition à chacune des contraintes psychosociales et organisationnelles étudiées, ainsi qu'au cumul d'au moins quatre contraintes physiques, est associée au harcèlement psychologique à l'emploi principal. Cela est vrai également pour le harcèlement sexuel, à l'exception des contraintes liées à la latitude décisionnelle, au soutien social au travail et à la possibilité de prendre une pause. C'est également vrai pour la violence physique, sauf en ce qui concerne la latitude décisionnelle et la possibilité de prendre une pause.

En examinant les indicateurs de santé retenus pour l'enquête, on constate que les personnes exposées à chacune des formes de violence sont plus nombreuses, en proportion, à avoir une moins bonne santé générale, de même qu'une santé mentale et une santé musculo-squelettique amoindries que les personnes non exposées, et ces écarts sont parfois très importants. Par ailleurs, les personnes exposées à plus d'une forme de violence sont proportionnellement plus nombreuses que les victimes d'une seule forme de violence à connaître de la détresse psychologique élevée, des symptômes dépressifs, à avoir subi un accident du travail ou à faire du présentéisme de longue durée.

Un peu plus de la moitié de la population faisant l'objet de harcèlement psychologique entreprend une démarche pour faire cesser ce comportement. Les travailleuses sont plus nombreuses, en proportion, que les travailleurs à le faire. Les victimes sont proportionnellement plus nombreuses à entreprendre des démarches lorsque la source du harcèlement est interne et lorsque le harcèlement est horizontal ou provient d'un subordonné. Chez les syndiqués, 27 % contactent leur syndicat, mais seulement 6 % des non-syndiqués communiquent avec la Commission des normes du travail. Néanmoins, on constate que d'autres démarches légales sont entreprises par 7 % de la population concernée, et ces consultations pourraient éventuellement mener à une démarche auprès de la Commission.

5.4.2 Analyse des résultats à la lumière d'autres études et des politiques publiques

En raison de la similitude de plusieurs des questions, l'étude la plus facilement comparable à l'EQCOTESST en ce qui concerne la violence est la *Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail* de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Parent-Thirion et al., 2007) et plusieurs de nos résultats sont similaires. Dans les sous-sections qui suivent, à moins d'indication contraire, les résultats européens sont tirés de ce rapport. Dans un premier temps, nous comparerons nos résultats à ceux de cette enquête en ciblant en particulier les trois formes de violence visées par l'EQCOTESST. Nous nous attarderons ensuite à l'examen des problématiques particulières.

5.4.2.1 Harcèlement psychologique

En ce qui concerne le harcèlement psychologique (désigné comme harcèlement moral dans l'étude européenne), 5 % des travailleurs européens rapportent en avoir été l'objet, mais les auteurs soulignent la très grande variation de prévalence selon les pays. La Finlande rapporte 17 %, la France et la Belgique présentent des taux variant de 7 % à 10 % selon le sexe, alors que l'Italie et la Bulgarie ne font état que de 2 %. Il est intéressant de constater que la prévalence identifiée dans l'EQCOTESST (14,8 %) se situe entre le taux des deux pays francophones et celui de la Finlande, tous des États qui ont adopté une loi visant à prévenir le harcèlement moral ou psychologique. Il est bien connu, par ailleurs, que la prévalence de différentes formes de violence dans un pays donné est influencée par les différences culturelles, et ce sont souvent dans les pays qui ont entrepris des démarches pour sensibiliser leur population à cet égard (par exemple, le harcèlement psychologique ou sexuel) qu'elle est plus élevée, justement en raison du fait que la population en est davantage consciente (Chappell et Di Martino, 2006).

Comme dans l'EQCOTESST, ce sont les salariés des plus grandes entreprises qui rapportent le plus haut taux de harcèlement psychologique en Europe. Ce sont les Européens qui travaillent dans les secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux, et dans les hôtels et restaurants qui rapportent les taux les plus élevés, et les travailleurs du secteur public sont plus nombreux à rapporter du harcèlement moral que ceux du secteur privé.

5.4.2.2 Harcèlement sexuel

Les travailleuses vivent plus fréquemment que les travailleurs des situations de harcèlement sexuel au travail. Cela est vrai au Québec (Arcand, Labrèche, Messing, Stock et Tissot, 2001) et dans les autres pays qui rapportent la prévalence de cette forme de harcèlement dans le contexte d'études de surveillance des conditions de travail (Chappell et Di Martino, 2006 ; European Agency for Safety and Health at Work, 2003 ; LaMontagne et al., 2009 ; Parent-Thirion et al., 2007 ; Vaez, Ekberg et Laflamme, 2004). Ce sont davantage les jeunes travailleuses qui sont la cible du harcèlement sexuel (Arcand,et al., 2001 ; Parent-Thirion et al., 2007).

En Europe, le harcèlement sexuel, ou le fait d'être exposé à des gestes ou à des paroles à caractère sexuel non désirés, est rapporté par 2 % des travailleurs. Les femmes y sont trois fois plus exposées que les hommes. Dans l'EQCOTESST, les résultats sont similaires : la prévalence

est de 3,8 % chez les femmes et de 1,4 % chez les hommes.

Certains pays, dont l'Italie, rapportent très peu de harcèlement sexuel (moins de 1 %), comparativement à 10 % en République tchèque. Il est possible que ces résultats soient influencés par les différences culturelles relatives aux seuils de tolérance envers certains comportements dans les différents pays (Di Martino, Hoel et Cooper, 2003). Les jeunes femmes de moins de 30 ans et les femmes qui travaillent de manière temporaire (contrats ou agences) sont plus à risque que leurs vis-à-vis ayant un contrat à durée indéterminée (5 % vs 2 %), soit un résultat similaire au nôtre en ce qui concerne la précarité contractuelle. En Europe, ce sont les travailleurs de l'industrie hôtelière et de restauration qui sont davantage ciblés que ceux des autres secteurs (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007b). Des études européennes (Baillen et al., 2006 ; Parent-Thirion et al., 2007) et australienne (LaMontagne et al., 2009) ont montré que la précarité contractuelle est associée à une prévalence accrue de harcèlement sexuel. Il en est ainsi pour les travailleuses qui sont très minoritaires dans leur milieu de travail, tout au moins aux États-Unis (Vijayasiri et Herring, 2006).

Au regard des résultats de l'ESS98, on peut constater une diminution de la prévalence du harcèlement sexuel défini comme étant le fait de faire l'objet de paroles ou de gestes à caractère sexuel non désirés, soit 4,4 % de la sous-population des répondants qui travaillent depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine dans ESS98 vs 2,5 % dans l'EQCOTESST (figure C 5.3).

Il faut procéder avec prudence en comparant les résultats de l'EQCOTESST à ceux de l'ESS98. Il est difficile d'interpréter ces différences, car les méthodes d'enquête sont différentes (questionnaire auto-administré en 1998 vs entrevue téléphonique en 2007-2008). De plus, l'introduction de questions sur le « harcèlement psychologique » dans la présente étude a pu influencer les réponses des personnes qui étaient ensuite questionnées sur « les paroles ou gestes à caractère sexuel non désirés », et ce, bien que les questions étaient similaires dans les deux études (tableau C 5.8).

5.4.2.3 Violence physique

La violence physique au travail est la forme de violence qui fait l'objet de la plus grande médiatisation et qui fait partie des facteurs psychosociaux les plus facilement reconnus à titre de risque pour la santé au travail par les responsables politiques (Lippel, sous presse). Au Québec, la CSST a accepté en moyenne 1095 réclamations par année relativement à des lésions physiques attribuables à la violence, un taux d'acceptation variant de 94 % à 96 % de 2004 à 2007. Ce sont les travailleurs du secteur de la santé (34,2 % des réclamations acceptées en 2007), suivis des enseignants (19,5 %), qu'elle indemnise le plus fréquemment pour des lésions physiques attribuables à la violence (CSST 2009, tableau 22).

Au Canada, 17 % des crimes contre la personne rapportés à la police surviennent au travail (de Léséleuc, 2004). Selon la même étude, dans la vaste majorité de ces cas, ce sont des assaillants externes à l'organisation qui sont identifiés comme en étant les auteurs et les collègues n'en représentent que 12 %.

Dans le contexte canadien, la violence physique est connue comme étant un risque important pour les travailleurs de la santé (Kling, Yassi, Smalles, Lovato et Koehoorn, 2009). Une étude récente a constaté que le personnel de la santé des centres de soins de longue durée de quatre provinces canadiennes était beaucoup plus souvent la cible de violence physique que son vis-à-vis dans les pays nordiques. Elle a permis d'associer les facteurs organisationnels au risque accru de la violence (Armstrong et al., 2009). Aux États-Unis, la réorganisation des soins hospitaliers a été associée à une augmentation de la violence physique provenant de la clientèle (Snyder, 1994).

En Europe, 5 % des salariés sont exposés à la violence physique, laquelle provient surtout de personnes de l'extérieur de l'organisation (Parent-Thirion et al., 2007). Les travailleurs autonomes (3 %) sont moins nombreux que les salariés (6 %) à en être victimes, et ces auteurs rapportent qu'il n'y a pas de différence selon le sexe, le statut d'emploi ou le statut contractuel. Ce sont les salariés des entreprises de plus de 250 travailleurs qui rapportent le plus haut taux de violence physique (Parent-Thirion et al., 2007) et le taux d'exposition des travailleurs du secteur public était le double de celui des travailleurs du secteur privé. En Europe, la prévalence de la violence physique a augmenté depuis la dernière enquête, et la population visée provient surtout des pays européens du nord. Dans l'EQCOTESST, on a trouvé une prévalence de 1,9 % de violence physique, ce qui est inférieur à celle que l'ESS98 a observée (3,1 %) dans la sous-population des répondants qui travaillent depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine (figure C 5.3). Il est difficile d'interpréter ces écarts, car les méthodes d'enquête sont différentes (questionnaire auto-administré en 1998 vs entrevue téléphonique en 2007-2008).

La quatrième enquête européenne a constaté qu'un niveau élevé de compétence ou de spécialisation ne semblait pas offrir de protection à l'égard de la violence physique, les professionnels y étant davantage exposés que les *associate professionals*. Les résultats de l'EQCOTESST vont dans le même sens, les travailleurs plus instruits étant davantage exposés que les travailleurs ayant moins d'années de scolarité.

En Europe, les auteurs de violence physique proviennent davantage de l'extérieur de l'organisation (4 % vs 2 %), une information qui n'est pas disponible dans l'EQCOTESST. L'enquête européenne rapporte que le taux d'exposition à la violence physique des travailleurs du secteur public était le double de celui des travailleurs du secteur privé et que les travailleurs du secteur de la santé sont huit fois plus souvent exposés à une menace de violence physique que ceux des secteurs manufacturiers, ce qui est vrai pour l'ensemble des formes de violence étudiées. Les constats d'EQCOTESST vont dans le même sens.

Plusieurs autres études provenant d'une variété de pays ont également constaté une association entre la violence et le travail avec le public (Chappell et Di Martino, 2006), et certains secteurs, comme ceux de la santé et de l'éducation, figurent parmi ceux qui sont particulièrement à risque. Il en est également ainsi pour les personnes exposées à des risques particuliers, comme le fait de travailler avec de l'argent ou des objets de valeur, ou de travailler seul, des conditions qui n'ont pas pu être examinées dans l'EQCOTESST.

Armstrong et collègues, dans une étude récente sur les conditions de travail dans les centres de soins de longue durée, ont comparé les conditions de travail du personnel de ce type d'établissement dans quatre provinces canadiennes (le Québec n'était pas visé par l'étude) à

celles des travailleurs des établissements comparables dans quatre pays nordiques. La prévalence de la violence physique provenant de bénéficiaires était beaucoup plus importante dans les établissements canadiens. À titre d'exemple, près de 40 % des répondants canadiens (des aides-soignants) étaient exposés à de la violence physique quotidiennement, une situation rapportée par seulement 7 % des sujets provenant des pays nordiques (Armstrong et al., 2009).

5.4.3 Problématiques particulières

5.4.3.1 Considérations relatives aux effets de la violence au travail sur la santé

Près de 2 000 travailleurs québécois sont indemnisés par la CSST pour des lésions physiques et psychologiques associées à de la violence au travail chaque année (Commission de la santé et de la sécurité du travail, 2009). Le rapport de la Commission conclut qu'en 2007, ces lésions ont entraîné une absence moyenne de 102,5 jours et des débours moyens de 6 684 $ en indemnités de remplacement du revenu.

La quatrième enquête européenne rapporte que les personnes exposées à la violence physique et au harcèlement ont une moins bonne santé psychologique et physique (Parent-Thirion et al., 2007) et que cette population est également davantage absente du travail pour des raisons de santé que les autres travailleurs. Parmi les travailleurs européens ayant été victimes de violence, les plus longues absences sont le fait de personnes qui ont subi du harcèlement psychologique. Le pourcentage de victimes de cette forme de harcèlement qui se sont absentées du travail pour des raisons de santé était de plus de 45 % et de près de 40 % dans le cas des victimes de harcèlement sexuel (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007b). Nous n'avons pas d'information sur l'absentéisme en rapport avec la violence au travail dans l'EQCOTESST.

En ce qui concerne les conséquences du harcèlement psychologique pour la santé, l'Agence européenne pour la santé et la sécurité du travail souligne qu'une grande variété de pathologies psychologiques a été observée comme ayant un rapport avec ce type de harcèlement, mais on constate également une prévalence accrue de troubles musculo-squelettiques, incluant des douleurs au dos (European Agency for Safety and Health at Work, 2007). D'autres études ont constaté que l'exposition au harcèlement psychologique ou au harcèlement sexuel était associée à des maladies, à des accidents ou à des voies de fait (*illness, injury or assault*) (Rospenda, Richman, Ehmke et Zlatoper, 2005) et à la consommation problématique d'alcool (Rospenda, Richman et Shannon, 2009).

Une étude australienne a permis de constater que l'effet délétère du harcèlement psychologique sur la santé était similaire à celui de la violence physique. Les auteurs concluent que la gravité de la violence physique n'est pas nécessairement reliée à la gravité des conséquences psychologiques (Mayhew et al., 2004).

Les résultats de l'EQCOTESST reflètent ces mêmes tendances. En examinant les indicateurs de santé retenus par l'enquête, on constate que les personnes exposées à chacune des formes de violence sont plus nombreuses, en proportion, à avoir une moins bonne santé générale, de même qu'une santé mentale et une santé musculo-squelettique amoindries que les personnes qui n'y

sont pas exposées et que ces écarts sont parfois très importants.

Plusieurs enquêtes et auteurs ont constaté que, dans certains secteurs spécifiques, les salariés courent un risque accru d'être exposés à plusieurs formes de violence. Par exemple, dans celui de la santé, l'exposition à de multiples formes de violence, notamment à la violence physique et psychologique, est une préoccupation particulière (Chappell et Di Martino, 2006). Dans la quatrième enquête européenne sur les conditions de travail, c'est dans les secteurs de l'éducation, de la santé, de l'administration publique et de la défense qu'on a trouvé le plus grand risque d'être exposé à la fois à la violence et au harcèlement. Le harcèlement sexuel a été associé à une exposition accrue au harcèlement psychologique dans une étude qualitative effectuée en Belgique (Baillen et al., 2006). Dans l'EQCOTESST, en raison des faibles effectifs, nous n'avons pas pu identifier la prévalence de multiples formes de violence par secteur. Néanmoins, nous avons pu constater que 9,5 % des victimes de harcèlement psychologique ont également fait l'objet de harcèlement sexuel et que 7,5 % des victimes de harcèlement psychologique ont aussi fait l'objet de violence physique ; 2,5 % des victimes de harcèlement psychologique ont fait l'objet des deux autres des formes de violence étudiées. L'enquête nous a permis d'observer que le fait d'être exposé à plusieurs formes de violence est associé à une plus grande prévalence de conséquences négatives pour la santé.

5.4.3.2 Considérations relatives au sexe et au genre

Selon l'EQCOTESST, les travailleuses font plus souvent l'objet de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel au travail que leurs vis-à-vis masculins, mais il n'y a pas de différence statistiquement significative, selon le sexe, en ce qui concerne la violence physique. Ces résultats sont compatibles avec ceux de la quatrième enquête de la Fondation européenne (Parent-Thirion et al., 2007).

Même si les travailleuses européennes sont davantage exposées au harcèlement psychologique que les travailleurs, la prévalence de ce phénomène est plus élevée au Québec qu'en Europe. Si l'on tient compte des 27 pays visés par l'étude de la Fondation européenne, on constate que 6 % des travailleuses y sont exposées, comparativement à 4 % des travailleurs. En Europe, les jeunes femmes âgées de moins de 30 ans sont plus nombreuses, en proportion, à être victimes de harcèlement moral que d'autres catégories de travailleurs, la prévalence étant de 8 % dans cette population (Parent-Thirion et al., 2007).

Il faut noter qu'il existe une grande variation des taux d'exposition entre les différents pays européens, allant de moins de 2 % chez les travailleuses de la Bulgarie à plus de 20 % chez celles de la Finlande. Sauf de rares exceptions concernant certains des pays qui se sont joints à l'Europe récemment, les résultats de l'enquête européenne révèlent que les travailleuses sont davantage exposées au harcèlement psychologique que les travailleurs. En somme, les résultats de l'EQCOTESST relatifs à l'exposition accrue des travailleuses sont conformes aux autres études sur le sujet (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007b ; Baines, 2004 ; Vaez et al., 2004).

Le fait de faire partie d'un groupe minoritaire a été associé à l'exposition accrue au harcèlement psychologique. Nous n'avons pas d'information de cette nature dans l'EQCOTESST, mais il est intéressant de constater que les hommes qui travaillent dans le secteur de la santé sont tout aussi

exposés au harcèlement psychologique que les travailleuses du même milieu. Étant donné que dans la plupart des autres secteurs, les femmes y sont davantage exposées que les hommes, il est plausible que l'exposition accrue des travailleurs de la santé s'explique en partie par leur statut « minoritaire » dans ce secteur, une hypothèse qui a déjà fait l'objet d'une réflexion dans le contexte norvégien (Einarsen, 2005).

Un des faits marquants de notre étude est le constat que plusieurs facteurs associés au statut socioéconomique (la scolarité, les revenus et le type de profession) ne jouent pas de rôle significatif dans la prévalence de l'exposition des travailleuses au harcèlement psychologique, alors qu'ils sont significatifs chez les hommes. Les cadres masculins, ceux qui vivent dans un ménage ayant un revenu plus élevé, ceux qui sont les plus scolarisés et ceux qui font un travail non manuel sont moins exposés au harcèlement psychologique que les autres travailleurs. On ne fait pas ces mêmes constats chez les travailleuses. Le fait que l'instruction, le statut social et les revenus ne soient pas associés à une diminution de l'exposition au harcèlement psychologique chez les femmes a déjà été constaté dans d'autres études (Salin, 2005).

Il est bien connu que ce sont les travailleuses qui sont plus à risque pour ce qui est du harcèlement sexuel (Baillen et al., 2006 ; Chappell et Di Martino, 2006 ; LaMontagne et al., 2009). Par ailleurs, certains auteurs ont souligné la banalisation de ce comportement par la plus grande médiatisation et par la judiciarisation du harcèlement moral ou psychologique (Friedman et Whitman, 2003). Il est possible qu'au Québec, une certaine proportion de personnes ayant fait l'objet de harcèlement sexuel préfère assimiler ce qu'elles ont vécu à du harcèlement psychologique plutôt que de le qualifier comme ce qu'il est réellement, mais il est impossible de savoir si un tel phénomène a pu influencer les résultats de l'EQCOTESST. Le fait que la question relative au harcèlement psychologique ait été posée avant celle qui porte sur les paroles et gestes à caractère sexuel non désirés a pu influer sur le taux de réponse des personnes ayant fait l'objet de cette deuxième forme de violence.

Certaines études identifient les hommes comme étant plus à risque de subir de la violence physique (Chappell et Di Martino, 2006), mais dans la plus récente enquête de la fondation européenne, le sexe n'était pas un facteur significatif (Parent-Thirion et al., 2007), un résultat conforme au nôtre à cet égard.

5.4.3.3 Considérations relatives à l'insécurité d'emploi, à la précarité contractuelle et à la prévalence accrue de la violence chez les travailleurs syndiqués

Dans la littérature, l'insécurité d'emploi est un facteur associé au harcèlement psychologique. Il n'est donc pas surprenant de constater, dans l'EQCOTESST, que les travailleurs qui en font état sont plus nombreux, en proportion, à rapporter avoir subi du harcèlement psychologique. Une étude récente effectuée en Belgique a permis de constater que la restructuration était associée à un taux accru de ce type de harcèlement, mais que l'insécurité d'emploi et les conflits de rôle expliquaient cette association (Baillen et De Witte, 2009). La violence physique a également été associée à un contexte de restructuration (Baines, 2004 ; Viitasara, Sverke et Menckel, 2003) et à l'insécurité d'emploi (Cole, Sauter, Swanson et Lawless, 1997).

En ce qui concerne la précarité contractuelle, nos résultats suggèrent qu'elle semble jouer un rôle différent dans le contexte du harcèlement psychologique. Il n'y pas d'association significative entre les deux. Par contre, lorsqu'on compare les salariés temporaires et permanents, on constate que ce sont les personnes ayant un statut moins précaire (les « permanents ») qui sont davantage exposées au harcèlement psychologique, une relation qui est significative chez les travailleuses, et qui s'observe également chez les hommes. Ce constat va à l'encontre des prédictions de certains auteurs américains, qui croient que la précarité accrue devrait être associée à une augmentation du harcèlement psychologique (Yamada, 2000).

Il est possible que les personnes qui occupent des postes permanents (dont les syndiqués non cadres) soient davantage ciblées par le harcèlement psychologique au travail en raison du fait qu'elles sont moins portées à accepter de quitter volontairement leur poste, alors que celles qui ont un statut plus précaire peuvent être exclues de l'entreprise, ou s'en exclure, plus facilement (Zapf, Einarsen, Hoel et Vartia, 2003).

Les personnes visées par l'étude qui vivent une précarité contractuelle sont plus nombreuses, en proportion, à être exposées au harcèlement sexuel. Il en est donc ainsi pour les travailleurs à temps partiel. Des résultats similaires ont été obtenus dans des études australienne et suédoise. Elles ont identifié le travail précaire, notamment le travail temporaire et le travail autonome, comme étant associés au harcèlement sexuel (LaMontagne et al., 2009 ; Vaez et al., 2004).

La précarité contractuelle est associée à la violence physique, une association qui est significative chez les travailleuses et qui suit la même tendance chez les hommes. Les salariés temporaires y sont davantage exposés que ceux qui ont un statut permanent. Certaines études canadiennes (Barling, Rogers et Kelloway, 2001) et australienne (Mayhew et Chappell, 2007) ont associé la violence physique au travail précaire.

Dans l'EQCOTESST, les personnes syndiquées non cadres sont davantage exposées aux trois formes de violence faisant l'objet de l'étude. Cela peut s'expliquer en partie par le fait que les regroupements de secteurs où les trois formes de violence sont les plus prévalentes sont ceux où le taux de syndicalisation est élevé (santé et services sociaux, éducation, services gouvernementaux) (voir le Chapitre 2 sur les conditions de travail en rapport avec la syndicalisation). Selon notre étude, la prévalence est également importante dans le secteur public ou parapublic, où le taux de syndicalisation est aussi très élevé. Finalement, c'est dans les plus grandes entreprises que la prévalence est plus élevée, là où la densité syndicale est plus forte. En Europe, où le système de monopole syndical nord-américain n'existe pas, ces secteurs sont également à plus haut risque (Einarsen, 2005 ; Parent-Thirion et al., 2007), ce qui permet de croire que c'est surtout le secteur, et non le type de contrat de travail, qui est le facteur déterminant.

Outre les éléments déjà mentionnés, un autre aspect mérite une attention particulière : il est possible qu'il y ait une plus grande connaissance du phénomène de la violence au travail sous toutes ses formes chez les travailleurs syndiqués.

5.4.3.4 Conditions organisationnelles associées à la violence au travail

Parmi les facteurs de risque de harcèlement psychologique identifiés, une récente étude belge souligne en particulier le contexte d'un changement organisationnel ainsi que le conflit de rôles, l'insécurité au travail, la charge de travail, l'ambiguïté du rôle, le soutien social de collègues et le *social leadership* (*The supervisor of my team helps others to feel comfortable within the group*). Toutes ces conditions étaient associées au harcèlement psychologique (*bullying*). Les analyses de régression ont démontré une relation entre le changement organisationnel et le conflit de rôle, ainsi qu'entre le changement organisationnel et l'insécurité au travail. Les auteurs concluent que ces deux variables expliquent le lien entre le harcèlement psychologique et le changement organisationnel. En d'autres termes, les organisations qui sont en processus de changement organisationnel, mais qui s'assurent que le processus ne mène pas à l'insécurité d'emploi, ni aux conflits de rôles, ne verront pas augmenter la prévalence du harcèlement psychologique (Baillen et De Witte, 2009). Au Canada, la restructuration du secteur de la santé et des services sociaux a été identifiée comme étant une source importante de la détérioration de l'environnement du travail et de l'augmentation du harcèlement psychologique (Baines, 2004).

Les considérations organisationnelles ont également été établies dans une étude récente sur la violence au travail dans le secteur de la santé en Colombie-Britannique. Plus de 80 % des répondants ont déclaré avoir fait l'objet d'au moins un incident violent (comprenant de la violence physique ou verbale) et un manque d'effectifs (*short-staffing*) a été identifié comme un des facteurs déterminants par 60 % d'entre eux (Occupational Health and Safety Agency for Healthcare in B.C., 2009). Des résultats comparables ont été rapportés par d'autres études canadiennes portant sur le secteur de la santé (Armstrong et al., 2009).

D'autres facteurs organisationnels, incluant le manque de soutien des collègues et du superviseur (Einarsen, 2005), sont clairement associés à la violence au travail, dont le harcèlement. Une étude américaine a conclu qu'ils influençaient en particulier le taux de violence et de harcèlement attribuable à un agresseur interne à l'organisation, mais a conclu que l'association était moins claire en ce qui concerne la violence provenant de personnes externes (Cole et al., 1997).

Dans l'EQCOTESST, toutes les contraintes psychosociales et organisationnelles étudiées sont associées au harcèlement psychologique et, à l'exception de la latitude décisionnelle et de la possibilité de prendre une pause, aux deux autres formes de violence.

5.4.3.5 Considérations relatives aux politiques publiques

La conjoncture juridique est importante, non seulement pour mettre les résultats en contexte, mais aussi pour mieux comprendre celui de l'enquête. Le harcèlement psychologique est un concept qui a été très médiatisé au cours des débats parlementaires en 2002, et surtout à la suite de la mise en vigueur des nouvelles dispositions de la *Loi sur les normes du travail* , le 1er juin 2004. La Commission des normes du travail a fait et continue de faire la promotion de la prévention du harcèlement psychologique en fournissant de l'information sur le phénomène et sur les stratégies préventives possibles. Cette information est destinée notamment aux employeurs, qui sont responsables d'assurer un milieu exempt de harcèlement psychologique, mais aussi à la population en général. Par ailleurs, depuis l'adoption de la loi, les syndicats ont un devoir de représentation des victimes de harcèlement psychologique, lequel est explicitement énoncé dans

la législation. Ce rôle important a mené à une plus grande prise de conscience du phénomène du harcèlement psychologique dans les milieux syndiqués. Il est donc possible que les salariés syndiqués aient été plus sensibilisés à ce concept que ceux des milieux non syndiqués. Aucune enquête formelle n'a été menée sur le degré de sensibilisation des salariés à l'égard du phénomène, mais un sondage de CROP, en avril 2009, a constaté que 81 % des salariés savaient qu'il existe au Québec une loi donnant un recours aux travailleurs victimes de harcèlement psychologique (CROP). Il est donc possible que la notoriété de la loi ait eu une influence sur le taux de réponse des personnes se disant l'objet de harcèlement psychologique, particulièrement en milieu syndiqué où l'accès à l'information sur les droits des travailleurs est peut-être meilleur que dans les milieux non syndiqués. Un phénomène similaire a été constaté dans d'autres études (European Agency for Safety and Health at Work, 2007).

La CNT note que des salariés non syndiqués lui ont soumis 10 095 plaintes de harcèlement psychologique du 1er juin 2004 au 31 mars 2009. L'analyse des plaintes déposées du 1er juin 2004 au 31 mars 2007 démontre que les femmes représentent de 62 % à 65 % des plaignants pendant les trois premières années de l'application de la loi (Dupéré, 2009). Dans l'EQCOTESST, les travailleuses sont, en proportion, plus nombreuses que les travailleurs, à faire l'objet de harcèlement psychologique.

L'étude de la CNT constate que les plaignants âgés de 40 à 49 ans représentent 32 % des plaintes, alors qu'ils ne forment que 24 % de la population active non syndiquée. D'autre part, 73 % des plaignants occupent ou occupaient un emploi comptant 35 heures ou plus de travail par semaine et 38 % d'entre eux déclaraient être en emploi lors du dépôt de leur plainte. Certains de ces plaignants étaient absents pour maladie (de 4 % à 13 % selon les années) (Dupéré, 2009). Dans l'EQCOTESST, nous n'avons pas posé de question sur l'absentéisme en rapport avec le harcèlement psychologique, mais les données relatives à la santé sont compatibles avec les résultats de l'étude de la CNT.

Dans l'enquête de la CNT, lorsqu'on tient compte du taux de présence des salariés non syndiqués dans les secteurs, deux de ceux-ci sont surreprésentés, soit celui du commerce de gros et celui des services de santé et des services sociaux. Ce dernier a également été identifié dans l'EQCOTESST comme étant le secteur avec la plus forte prévalence.

Selon cette même étude, le type de harcèlement psychologique faisant l'objet d'une plainte est, dans la vaste majorité des cas (89 % à 96 % selon les années), le harcèlement à caractère répété. Nous n'avons pas d'information sur cette question dans l'EQCOTESST.

Dans l'étude de la CNT, l'employeur ou ses représentants sont mis en cause comme étant les auteurs du harcèlement dans 74 % des cas, alors que les collègues sont mis en cause dans 19 % des cas. Ces résultats vont dans le même sens que ceux de l'EQCOTESST, tout en étant légèrement différents, un écart qui s'explique par le fait que notre enquête visait tout autant les salariés syndiqués, les cadres, les travailleurs autonomes et les salariés non syndiqués. Dans l'EQCOTESST, les supérieurs sont identifiés comme étant les auteurs par 61 % des travailleurs, alors que les collègues le sont dans presque 40 % des cas. Pour l'année 2006-2007, l'étude de la CNT a permis de constater que les auteurs du harcèlement sont majoritairement des hommes, bien que le pourcentage varie en fonction de leur position dans l'établissement (78 % des propriétaires de l'entreprise, 63 % des supérieurs immédiats et des supérieurs hiérarchiques et

54 % des collègues) (Dupéré, 2009). Nous n'avons pas d'information équivalente dans l'EQCOTESST.

En Belgique, qui a également légiféré en 2002 pour prohiber le harcèlement moral, une étude effectuée auprès des grandes entreprises a établi sa prévalence à 23,5 % cette année-là, soit 16,4 % de harcèlement moral lié au travail et 7,1 % de harcèlement moral personnel, auxquels s'ajoutaient 2,1 % de harcèlement sexuel et 1,7 % de violence. Ces dernières prévalences sont comparables à celles que notre étude a identifiées (Baillen et al., 2006), mais le harcèlement moral survenu au travail (lié ou non au travail) est plus élevé que dans l'EQCOTESST, peut-être parce que l'étude Belge ciblait les grandes entreprises.

L'examen des démarches que la population étudiée dans l'EQCOTESST a entreprises permet de voir que les cibles du harcèlement psychologique sont davantage réticentes à entamer une démarche pour faire cesser le comportement lorsque son auteur est un supérieur. Cela doit être interprété en relation avec les données les plus récentes de la Commission des normes du travail, portant sur les recours que des salariés non syndiqués (Dupéré, 2009) ont exercés auprès de cet organisme. Même si les résultats de l'EQCOTESST suggèrent une sous-représentation des supérieurs dans les plaintes formelles, ce sont néanmoins ces derniers que les plaignants à la CNT ont le plus fréquemment identifiés comme les auteurs du harcèlement.

On se rappelle que le terme « harcèlement sexuel » n'a pas été utilisé dans l'EQCOTESST. La question posée dans l'enquête est tirée de la formulation que plusieurs autres enquêtes générales sur la santé au travail ont utilisée, mais elle diffère de plusieurs études visant spécifiquement le harcèlement sexuel (Chappell et Di Martino, 2006). Celles qui posent des questions détaillées désignant plusieurs formes de harcèlement sexuel *(sexual teasing, jokes, remarks, sexual looks, gestures, deliberate touching, cornering, pressure for dates, suggestive letters, calls, materials, pressure for sexual favours, stalking, actual or attempted rape or assault*) trouvent un taux de prévalence beaucoup plus élevé que celui que notre étude a identifié. Des recherches de cette nature rapportent des taux nettement supérieurs de harcèlement sexuel, soit jusqu'à 44 % chez les femmes et à 19 % chez les hommes en 1994, selon des auteurs américains (Pryor et Fitzgerald, 2003). Nos résultats sont, par contre, comparables à ceux de la quatrième enquête européenne, où, en réponse à une question ayant le même libellé, on a trouvé un taux similaire au nôtre (moins de 2 % de la population étudiée) (Parent-Thirion et al., 2007).

Lorsqu'un salarié victime de harcèlement psychologique ou sexuel au travail devient malade en raison de cette situation, le seul recours administratif ou légal qui lui est offert pour obtenir un remplacement du revenu est une réclamation à la CSST (Lippel et Cox, 2010). En ce qui concerne le harcèlement sexuel, les recours en dommages fondés sur la *Charte des droits et libertés de la personne* étaient courants avant 1996, mais depuis cette date il est légalement clair que le seul recours juridique permettant à la victime souffrant d'un problème de santé en raison du harcèlement d'obtenir l'indemnisation est, là encore, une réclamation à la CSST (Lippel et Demers, 2000). Il en est ainsi pour les cibles du harcèlement psychologique en raison de l'article 123.16 de la *Loi sur les normes du travail* (Lippel, Cox et Aubé, 2010).

En ce qui concerne les questions d'indemnisation, il est intéressant de mettre en contexte nos résultats à la lumière des données de la CSST (Commission de la santé et de la sécurité du travail, 2009). Dans son rapport sur la violence au travail, la CSST indique qu'en 2007 la violence

physique est source de 63 % des lésions professionnelles indemnisées associées à la violence, alors que 35,5 % des réclamations acceptées dans ce contexte sont attribuables à la violence psychique. La même année, 61 % des personnes indemnisées pour violence au travail étaient des femmes. Cette proportion atteint 66 % pour les lésions psychiques et 58 % pour les lésions physiques. En 2007, 642 lésions psychiques et 1139 lésions physiques attribuables à la violence ont fait l'objet d'une indemnisation de la CSST, soit un taux d'acceptation de 53,2 % des lésions psychiques et de 95,4 % des lésions physiques. Parmi les lésions psychiques acceptées, 63 % concernaient un choc nerveux (stress post-traumatique) et seulement 4,2 % concernaient un état dépressif.

En moyenne, de 2004 à 2007, la CSST a accepté 70 réclamations pour des raisons de harcèlement psychologique et 14 pour du harcèlement sexuel (Commission de la santé et de la sécurité du travail, 2009).

Le rapport de la CSST indique que des collègues ont été identifiés comme auteurs de la violence dans 4,1 % des cas de lésions physiques attribuables à la violence, mais l'information équivalente n'existe pas en ce qui concerne les lésions psychiques.

Parmi l'ensemble des réclamations que la CSST a acceptées suite à de la violence au travail, ce sont les enseignants (15,8 %) et le personnel de la santé (25,8 %) qui sont les plus nombreux à avoir été indemnisés (Tableau 7). En ce qui concerne les lésions psychiques, 17,9 % concernaient le personnel administratif, 10,1 % le personnel de la santé et 9,2 % les enseignants, mais, du moins en ce qui concerne les lésions acceptées, les enseignants et le personnel de la santé étaient davantage victimes de lésions physiques associées à la violence. Ces secteurs sont parmi ceux que l'EQCOTESST a identifiés comme étant particulièrement à risque.

5.4.4 Portée et limites

L'EQCOTESST constitue la première étude québécoise à mesurer la prévalence du harcèlement psychologique dans un échantillon représentatif de l'ensemble des travailleurs québécois en emploi depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine, y compris des travailleurs de petites entreprises et des travailleurs autonomes, populations qui sont moins souvent étudiées. À ce titre, elle contribue à notre compréhension du phénomène du harcèlement psychologique, tout en fournissant des informations utiles sur le harcèlement sexuel et sur la violence physique au travail, ainsi que sur les relations entre les trois phénomènes.

L'importance d'assurer une surveillance de l'évolution des risques psychosociaux au travail, et plus particulièrement de la violence au travail (harcèlement psychologique et sexuel ainsi que violence physique), a été soulignée comme étant une priorité de recherche dans l'ensemble des pays industrialisés (Dollard, Skinner, Tuckey et Bailey, 2007). À la lumière de cette étude qui analyse la présence de ce type de surveillance dans 35 états, on peut conclure que l'EQCOTESST permet au Québec de se comparer favorablement à d'autres pays, car plusieurs d'entre eux n'ont aucune mesure de la prévalence de la violence au travail, incluant le harcèlement psychologique. Il y a lieu de souligner l'apport de notre étude, compte tenu de la pénurie d'information au sujet du harcèlement psychologique au travail dans les enquêtes de Statistique Canada.

Parmi les limites de l'étude, il faut souligner son caractère transversal, qui ne nous permet pas d'établir des liens de cause à effet entre l'exposition au harcèlement psychologique, les facteurs organisationnels et l'état de santé. De plus, il faut être très prudent dans l'interprétation des résultats tirés des analyses descriptives. Des analyses multi-variées seraient nécessaires afin de contrôler les différents facteurs susceptibles d'influencer la prévalence de la violence au travail ou encore, l'état de santé des travailleurs.

Les questions relatives à la provenance du harcèlement psychologique et aux démarches entreprises à la suite d'une telle expérience n'ont pas été posées aux personnes ayant déclaré en avoir été l'objet une seule fois, ce qui a pu influencer ce portrait. On constate que 4 % des personnes qui portent plainte à la Commission des normes du travail ont été l'objet de harcèlement une seule fois (Dupéré, 2009) et que leurs plaintes sont recevables compte tenu de la définition légale québécoise spécifiant qu'« une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié ». Cette population n'est pas bien ciblée par notre enquête.

Le faible nombre de répondants ayant été exposés à de la violence physique et à du harcèlement sexuel limite les analyses possibles et donc, la qualité de l'information spécifique concernant notamment les regroupements de secteurs d'activité économique, les catégories professionnelles et certaines mesures de santé et de précarité. Par ailleurs, l'EQCOTESST ne permet pas de déterminer la provenance du harcèlement sexuel et de la violence physique.

Enfin, il convient de mentionner que notre choix d'analyse des résultats vise à mieux cibler les populations ou conditions de travail à risques sans nécessairement toujours tenir compte du nombre de personnes concernées.

5.4.5 Pistes d'action

Le taux d'exposition au harcèlement psychologique de la population visée par l'étude est élevé. Il y a lieu d'inviter les responsables de la prévention des problèmes de santé au travail, notamment la CSST et ses inspecteurs, les comités de santé et de sécurité du travail, les associations sectorielles paritaires et la Commission des normes du travail à se pencher sur les meilleures stratégies de prévention de la violence au travail, et particulièrement du harcèlement psychologique.

Dans son Plan stratégique 2008-2012 (Commission des normes du travail, 2008), la Commission des normes du travail a pris l'engagement de mettre en œuvre un programme ciblé d'intervention préventive dans les entreprises à risque au regard du harcèlement psychologique. Deux objectifs sont au cœur du plan d'action que la CNT s'est donné pour l'année 2009-2010 : 1) augmenter le nombre d'employeurs sensibilisés à la prévention du harcèlement psychologique au travail et 2) intervenir auprès des employeurs à risque.

Afin d'atteindre l'objectif premier, la CNT mènera entre autres les actions suivantes au cours de 2009-2010 : 240 interventions préventives auprès des petites entreprises en ciblant particulièrement celles qui comptent moins de 50 salariés ; des interventions régionales auprès des petites entreprises non touchées autrement ; des séminaires dans toutes les régions du Québec ; des déjeuners-conférences en région ; de nouveaux outils de prévention, qui seront

affichés sur le site Internet de la Commission, lequel diffusera également les jugements et décisions judiciaires rendus en la matière et finalement, d'autres actions de communication visant à promouvoir la prévention et à convaincre l'ensemble des employeurs des effets positifs de la préservation d'un climat de travail sain, notamment par la voie d'un message publicitaire diffusé sur les grands réseaux de télévision au début de 2010.

À la lumière des résultats de l'EQCOTESST, en ce qui concerne la prévention, ceux qui en sont responsables pourraient vouloir, sans perdre de vue l'importance d'assurer une protection à tous les travailleurs, porter une attention particulière aux secteurs les plus à risque, et particulièrement celui des soins de santé et assistance sociale, mais aussi les autres qui se sont démarqués dans l'étude, comme l'éducation et les services gouvernementaux et parapublics. En ce qui concerne le harcèlement sexuel, et même si ces résultats ne sont pas significatifs sur le plan statistique et sont à interpréter avec prudence compte tenu des faibles effectifs, on peut également souligner le regroupement de secteurs qui comprend hébergement, restauration, services personnels et aux organisations et arts et spectacles. Les stratégies de prévention retenues devraient tenir compte des portraits différents en fonction du sexe/genre de la personne qui fait l'objet du harcèlement, en particulier en ce qui concerne le harcèlement psychologique, parce que la population cible ne sera pas la même chez les travailleurs et les travailleuses.

En ce qui concerne l'insécurité d'emploi et la précarité contractuelle, il y a lieu de réfléchir aux stratégies de prévention applicables à chacune des trois formes de violence, qui tiennent compte de ces dimensions et assurent notamment de viser des populations plus vulnérables. Cette recommandation a déjà été proposée en Australie et en Suède en raison de résultats analogues (LaMontagne et al., 2009 ; Vaez et al., 2004). Nos résultats, qui doivent néanmoins être interprétés avec prudence compte tenu des faibles effectifs, indiquent une plus grande vulnérabilité à l'égard des trois formes de violence chez les travailleurs qui vivent une insécurité d'emploi et chez les travailleurs précaires en ce qui concerne la violence physique et le harcèlement sexuel. L'insécurité d'emploi est associée notamment à la restructuration des entreprises, et elle explique en grande partie la prévalence accrue du harcèlement psychologique dans ce contexte (Baillen et De Witte, 2009). D'autres problèmes de santé au travail sont également associés au processus de restructuration et dans d'autres pays, la législation exige une évaluation des risques pour la santé physique et mentale des salariés dans de tels contextes (Quinlan, 2007). Il serait intéressant d'examiner de plus près ce type de stratégie préventive.

Les salariés non syndiqués n'ont pas été nombreux à indiquer avoir entrepris des démarches auprès de la Commission des normes du travail. Dans la poursuite de ses efforts d'information, la CNT est à mettre en œuvre différentes stratégies pour sensibiliser à l'importance d'un climat de travail sain et pour inciter à la prévention du harcèlement psychologique. L'une d'elles consiste en la diffusion, au début de 2010, d'un message télévisuel s'adressant à la population en général pour promouvoir les valeurs du respect et de la bienveillance en milieu de travail. Le message comprendra une invitation à consulter le site Internet de la CNT, lequel renseigne sur les droits, obligations et recours en matière de harcèlement psychologique.

En 2007, la CSST a accepté 53 % des réclamations qui lui ont été soumises pour des lésions psychiques associées à la violence et seulement 4,2 % de celles qui déclaraient des lésions psychiques concernant un état dépressif. Pourtant, 20 % de la population visée par l'EQCOTESST exposée à du harcèlement psychologique ou à de la violence physique et 29 % de

celle qui est exposée à du harcèlement sexuel présentent des symptômes de dépression. Une moyenne annuelle de 70 réclamations pour harcèlement psychologique et de 14 pour harcèlement sexuel a été acceptée par la CSST de 2004 à 2007. Il y a lieu de penser que la majorité des personnes ayant été incapables de travailler en raison de problèmes de santé reliés à ces formes de harcèlement n'ont pas adressé de réclamation à l'organisme. Étant donné qu'il s'agit du seul recours légal offert aux personnes qui se retrouvent dans cet état d'inaptitude à cause de problèmes de santé attribuables à de la violence au travail, il y a lieu d'inviter l'organisme responsable de l'indemnisation (la CSST) ainsi que les partenaires sociaux à trouver des stratégies pour mieux informer les travailleurs sur leurs droits et pour mieux assurer l'application de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* en ce qui concerne ce type de réclamations.

5.4.6 Pistes de recherche

5.4.6.1 Pistes de recherche en rapport avec nos résultats

Nos résultats permettent de constater que le fait d'occuper une position plus élevée dans la hiérarchie socio-économique (en fonction de l'éducation, des revenus, de la catégorie professionnelle ou du type d'emploi) n'est pas associé à une diminution de l'exposition au harcèlement psychologique ou sexuel chez les femmes. Il serait pertinent d'explorer les raisons pouvant expliquer les résultats à cet égard dans l'EQCOTESST. Dans un rapport récent sur la perception de la santé chez la population active canadienne (*Enquête de la population active*), Smith et ses collègues (Smith, Short et Mustard, 2009) ont constaté que les travailleurs de sexe masculin qui occupaient des positions jugées hiérarchiquement moins élevées rapportaient avoir une moins bonne perception de leur état de santé que ceux qui se situaient plus haut dans la hiérarchie. Ce constat ne s'appliquait pas aux femmes. Il serait pertinent de rechercher des liens possibles entre nos résultats et ceux de Smith et ses collègues. L'exposition des travailleuses au harcèlement psychologique et sexuel au travail pourrait-elle expliquer en partie les constats de ces chercheurs ?

Il serait intéressant d'explorer plus particulièrement le phénomène du harcèlement sexuel pour mieux comprendre les raisons de la diminution de cette forme de violence, notamment pour savoir s'il a effectivement diminué ou si le concept du harcèlement sexuel est moins compris par la population québécoise, maintenant que le harcèlement psychologique est mieux connu. Cette question devrait interpeller en particulier la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

La précarité étant associée au harcèlement sexuel et à la violence physique, il serait intéressant d'essayer de mieux comprendre son lien avec la violence. Il serait également pertinent d'explorer le lien entre l'absence de précarité contractuelle et le harcèlement psychologique.

L'insécurité d'emploi est associée aux trois formes de violence au travail. Il serait pertinent d'étudier les mécanismes qui permettent d'expliquer la relation entre ces conditions.

Finalement, il serait important d'explorer la contribution de la violence au travail aux inégalités sociales de la santé ainsi que les liens entre les inégalités sociales et la prévalence des différentes formes de violence au travail.

5.4.6.2 Pistes pour la prochaine enquête

Étant donné que l'EQCOTESST est la seule étude qui porte sur une population représentative de travailleurs québécois et qu'il n'existe aucun équivalent en matière de violence au travail chez la population canadienne, il est d'autant plus important d'assurer la qualité de l'enquête québécoise en veillant à ce que la prochaine fasse appel à un nombre accru de sujets, ce qui permettrait de mieux comprendre les phénomènes traités dans le présent chapitre.

À l'occasion de la prochaine enquête, il serait pertinent de tracer un portrait complet des trois formes de violence au travail dont il est fait état ici, et donc de poser des questions sur la provenance du harcèlement sexuel et de la violence physique, et non seulement sur celle du harcèlement psychologique. Il serait également pertinent de demander aux personnes touchées par les trois formes de violence quelles démarches elles ont entreprises pour faire cesser cette violence. Cette recommandation nous semble appropriée, notamment en raison du fait que presque la moitié des personnes victimes de harcèlement sexuel ne déclarent pas avoir subi du harcèlement psychologique. Il y a lieu de croire que l'inclusion du harcèlement sexuel dans le concept du harcèlement psychologique n'est pas comprise uniformément et il est pertinent de traiter du harcèlement sexuel de manière distincte et complète.

Comme l'a fait la quatrième enquête européenne sur les conditions de travail (Parent-Thirion et al., 2007), il serait pertinent de poser des questions relatives à la menace de violence et à la discrimination au travail.

Pour obtenir une compréhension plus complète du phénomène du harcèlement sexuel au travail, il serait pertinent d'ajouter à l'enquête des questions permettant d'identifier et de mieux comprendre l'ensemble de la population visée par le concept du harcèlement sexuel, tel que l'applique actuellement le droit québécois. On pourrait s'inspirer notamment des études américaines relatives aux mesures de risques psychosociaux associés à la discrimination et au harcèlement (Bond et al., 2007).

À la lumière des résultats de l'EQCOTESST concernant la santé des personnes ayant subi de la violence au travail, il serait pertinent de poser des questions sur les absences du travail en relation avec les différentes formes de violence et sur les sources de revenus de celles qui ont dû s'en absenter pour cette raison.

5.5 Conclusion

L'EQCOTESST constitue la première étude québécoise à mesurer la prévalence du harcèlement psychologique dans un échantillon représentatif de l'ensemble des travailleurs en emploi depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine, y compris les travailleurs autonomes et les salariés des petites entreprises. Le fait d'avoir mesuré l'importance du phénomène tant chez les salariés syndiqués que chez les non syndiqués permettra à la Commission des normes du travail d'apprécier l'ampleur du problème et contribuera à orienter ses interventions et ses activités de prévention. Le portrait détaillé des populations les plus à risque ainsi tracé aidera l'ensemble des responsables des politiques publiques, ainsi que les acteurs privés, à mieux identifier les priorités aux fins de la prévention. Il en va de même pour le harcèlement sexuel et la violence physique, malgré le nombre limité des effectifs.

5.6 Bibliographie

Arcand, R., Labrèche, F., Messing, K., Stock, S., & Tissot, F. (2001). « Environnement de travail et santé », *Chapitre 26 de l'Enquête sociale et de santé 1998* (Vol. 2). Québec : Institut de la statistique du Québec.

Armstrong, P., Banerjee, A., Szebehely, M., Armstrong, H., Daly, T., & Lafrance, S. (2009). *They Deserve Better: The long-term care experience in Canada and Scandinavia.* Ottawa: Canadian Centre for Policy Alternatives.

Baillen, E., & De Witte, H. (2009). 'Why is Organizational Change Related to Workplace Bullying? Role Conflict and Job Insecurity as Mediators', *Economic and Industrial Democracy,* 30(3), 348-371.

Baillen, E., Neyens, I., Witte, H. D., Garcia, A., Hacourt, B., & de Thomaz, S. (2006). *Violences, harcèlement moral ou sexuel au travail : Facteurs de risque organisationnels* (Rapport de recherche) : Département Onderzoeksgroep voor Stress, Gezondheid en Welzijn de la KUL et Département des Sciences politiques et sociales, unité SPRI, de l'UCL.

Baines. (2004). 'Women's Occupational Health in Social Services: Stress, Violence and Workload', *Canadian Woman Studies,* 23(3/4), 157-164.

Barling, J., Rogers, A., & Kelloway, E. (2001). 'Behind closed doors: In-home workers' experience of sexual harassment and workplace violence', *Journal of Occupational Health Psychology,* 6(3), 255-269.

Bond, M. A., Kalaja, A., Markkanen, P., Cazeca, D., Daniel, S., Tsurikova, L. et al. (2007). *Expanding Our Understanding of the Psychosocial Work Environment: A Compendium of Measures of Discrimination, Harassment and Work-Family Issues*: NIOSH.

Bureau International du travail, (2003). *Recueil de directives pratiques sur la violence au travail dans le secteur des services et mesures visant à combattre ce phénomène*. Genève : Organisation Internationale du travail.

Chappell, D. & Di Martino, V. (2006). *Violence at Work* (third edition ed.). Geneva: International Labour Office.

Cole, L., Sauter, S., Swanson, N., & Lawless, P. (1997). 'Psychosocial correlates of harassment, threats and fear of violence in the workplace', *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health,* 23, 450-457.

Comité interministériel sur la prévention du harcèlement psychologique et le soutien aux victimes (2003). *Une stratégie de prévention du harcèlement psychologique au travail et de soutien aux victimes*. Québec : Travail Québec.

Commission de la santé et de la sécurité du travail (2009). *Statistiques sur les lésions attribuables à la violence en milieu de travail 2004-2007*. Québec : Commission de la santé et de la sécurité du travail.

Commission des normes du travail (2008). *Plan stratégique 2008-2012, Pour des relations justes et équilibrées entre les employeurs et les salariés*. Québec.

CROP. *Notoriété d'une loi sur le harcèlement psychologique* (Rapport préparé pour l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés).

de Léséleuc, S. (2004). *La victimisation criminelle en milieu de travail* (N° de catalogue 85F0033MIF-No.13) : Statistique Canada.

Di Martino, V., Hoel, H. & Cooper, C. (2003). Preventing violence and harassment in the workplace, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Dollard, M., Skinner, N., Tuckey, M. & Bailey, T. (2007). 'National surveillance of psychosocial risk factors in the workplace: An international overview', *Work & Stress,* 21(1), 1-29.

Dupéré, C. (2009). « Pour en connaître davantage sur les personnes ayant porté plainte pour harcèlement psychologique à la Commission des normes du travail », *Reg@rds sur le travail,* 5(2), 40-45.

Einarsen, S. (2005). 'The nature, causes and consequences of bullying at work: The Norwegian experience', *Revue électronique Pistes,* 7(3), http://www.pistes.uqam.ca/v7n3/articles/v7n3a1s.htm.

European Agency for Safety and Health at Work (2003). *Gender issues in safety and health at work - A review*. Belgium: European Agency for Safety and Health at Work.

European Agency for Safety and Health at Work (2007). *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health* (No. 5). Belgium: European Agency for Safety and Health at Work.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007a). *Violence, bullying and harassment in the workplace*: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007b). *Women and Violence at Work*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Friedman, G. S.,& Whitman, J. Q. (2003). 'The European Transformation of Harassment Law: Discrimination versus Dignity', *Colombia Journal of European Law*, 1-55.

Hirigoyen, M.-F. (1998). *Le harcèlement moral : La violence perverse au quotidien.* Paris : Editions Syros.

Hirigoyen, M.-F. et Bonafons, C. (2005). 'Commentaires à propos de la loi française sur le harcèlement moral au travail', *Revue électronique Pistes,* 7(3) http://www.pistes.uqam.ca/v7n3/articles/v7n3a11s.htm.

Hoel, H. & Einarsen, S. (2010). 'Shortcomings of antibullying regulations: The case of Sweden', *European Journal of Work and Organizational Psychology,* 19(1), 30-50.

Kling, R., Yassi, A., Smalles, E., Lovato, C. Y. & Koehoorn, M. (2009). 'Characterizing violence in health care in British Columbia', *Journal of Advanced Nursing.* 65(8), 1655-1663.

Krug, É. G., Dahlberg, L. L., Mercy, J. A., Zwi, A. & Lozano-Ascencio, R. (2002). *Rapport mondial sur la violence et la santé.* Genève : Organisation Mondiale de la Santé.

Laflamme, A.-M. (2008). *Droit à la protection de la santé mentale au travail.* Cowansville, Québec : Éditions Yvon Blais.

LaMontagne, A. D., Smith, P. M., Louie, A. M., Quinlan, M., Shoveller, J. & Ostry, A. S. (2009). 'Unwanted sexual advances at work: variations by employment arrangement in a sample of working Australians', *Aust N Z J Public Health,* 33(2), 173-179.

Leymann, H. (1996). *Mobbing : La persécution au travail.* Paris : Éditions du Seuil.

Lippel, K. (2005). « Le harcèlement psychologique au travail : portrait des recours juridiques au Québec et des décisions rendues par la Commission des lésions professionnelles », *Revue Pistes* 7(3). En ligne : http://www.pistes.uqam.ca/v7n3/articles/v7n3a13.htm

Lippel, K., Cox, R. & Aubé, I. (2010). « Interdiction du harcèlement et protection de la vie privée et des droits fondamentaux », In G. Vallée et K. Lippel (Eds). JurisClasseur Québec, coll. « Droit du Travail », *Rapports individuels et collectifs du travail*, Fascicule 23, Montréal, LexisNexis Canada, feuilles mobiles (184 pages).

Lippel, K., Cox, R. (2010). « Droit de la santé au travail régissant les problèmes de santé mentale : prévention, indemnisation et réadaptation », In K. Lippel et G. Vallée (Eds). JurisClasseur Québec, coll. « Droit du Travail », *Santé et sécurité du travail*, Fascicule 27, Montréal, LexisNexis Canada, feuilles mobiles (111 pages).

Lippel, K. & Demers, D. (2000). « Le harcèlement sexuel au travail : la rencontre du droit de la santé au travail et du droit de la personne », *Canadian Journal of Women and the Law/Revue Femmes et Droit* 12(1), 32-65.

Lippel, K. (sous presse) 'Law, public policy and mental health in the workplace', *HealthCare papers.*

Mayhew, C. & Chappell, D. (2007). 'Workplace violence: An overview of patterns of risk and the emotional/stress consequences on targets', *International Journal of Law and Psychiatry,* 30(5-6), 327-339.

Mayhew, C., McCarthy, P., Chappell, D., Quinlan, M., Barker, M. & Sheehan, M. (2004). 'Measuring the Extent of Impact From Occupational Violence and Bullying on Traumatised Workers', *Employee Responsibilities and Rights Journal,* 16(3), 117-134.

Occupational Health and Safety Agency for Healthcare in B.C. (2009). *Violence in Health Care Survey: Final Report*. Vancouver: Occupational Health and Safety Agency for Healthcare in B.C.

Parent-Thirion, A., Macías, E. F., Hurley, J. et Vermeylen, G. (2007). *Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail* (N° EF/06/98/FR). Dublin : Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.

Pryor, J. & Fitzgerald, L. (2003). 'Sexual harassment research in the United States', In S. Einarsen, Hoel, H., Zapf. D,. Cooper, C. (Ed.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (p. 79). London>New York: Taylor and Francis.

Quinlan, M. (2007). 'Organisational restructuring/downsizing, OHS regulation and worker health and wellbeing', *International Journal of Law and Psychiatry,* 30(4-5), 385-399.

Rospenda, K. M., Richman, J. A., Ehmke, J. L. Z. & Zlatoper, K. W. (2005). 'Is Workplace Harassment Hazardous to Your Health?', *Journal of Business and Psychology,* 20(1), 95-110.

Rospenda, K. M., Richman, J. A. & Shannon, C. A. (2009). 'Prevalence and mental health correlates of harassment and discrimination in the workplace: results from a national study', *Journal of Interpersonal Violence,* 24(5), 819-825.

Salin, D. (2005). 'Workplace Bullying among Business Professionals: Prevalence, Gender Differences and the Role of Organizational Politics', [Article], *Pistes* (UQAM), 7(3) http://www.pistes.uqam.ca/v7n3/articles/v7n3a2s.htm

Service public fédéral Emploi (Belgique). (2008). *Violence et harcèlement moral au travail - jurisprudence*. En ligne : www.emploi.belgique.be

Smith, P., Short, S. & Mustard, C. (2009). *Gender differences in occupational position and declines in self-rated health* (No. 178). Toronto: Institute of Work and Health.

Snyder, W. (1994). 'Hospital Downsizing and Increased Frequency of Assaults on Staff', *Hospital and Community Psychiatry,* 45(4), 378-380.

Vaez, M., Ekberg, K. & Laflamme, L. (2004). 'Abusive Events at Work among Young Working Adults: Magnitude of the Problem and its Effect on Self-Rated Health', *Relations Industrielles/Industrial Relations,* 59(3), 569-584.

Viitasara, E., Sverke, M. & Menckel, E. (2003). 'Multiple risk factors for violence to seven occupational groups in the Swedish caring sector', *Ri/IR,* 58(2), 202-231.

Vijayasiri, G. & Herring, C. (2006). *Gender Composition, Organizational Climate, and Sexual Harassment at Work.* Paper presented at the American Sociological Association. En ligne : http://www.allacademic.com/meta/p103114_index.html

Yamada, D. C. (2000). 'The Phenomenon of 'Workplace Bullying' and the Need for Status-Blind Hostile Work Environment Protection', *Georgetown Law Journal,* 88, 475.

Zapf, D., Einarsen, S., Hoel, H. & Vartia, M. (2003). 'Empirical findings on bullying in the workplace' In S. Einarsen, Hoel, H., Zapf. D,. Cooper, C. (Ed.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (p. 103). London>New York: Taylor and Francis.

5.7 Tableaux et figures complémentaires

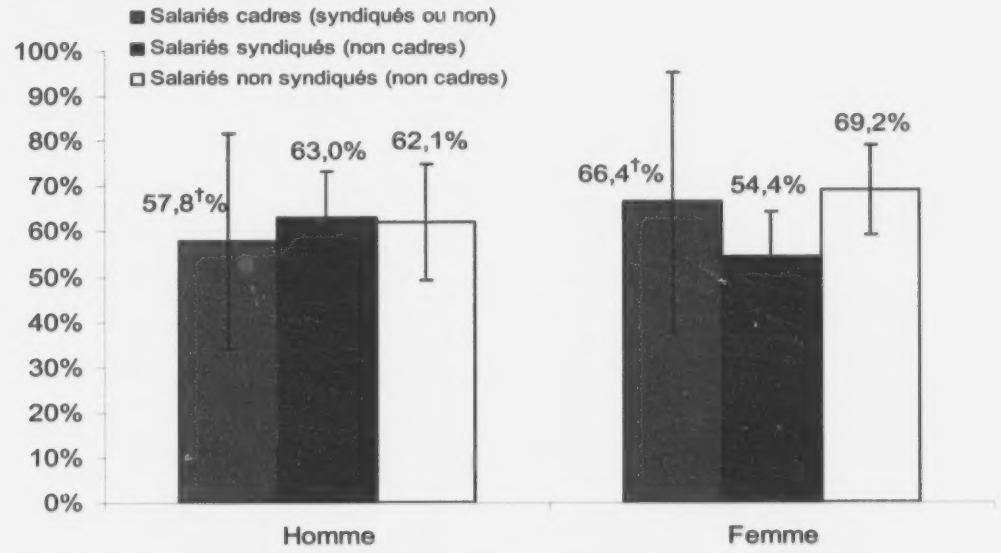
Tableau C 5.1 : Prévalence du harcèlement psychologique à l'emploi principal selon l'exposition à des contraintes psychosociales et physiques du travail chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec 2007-2008

	Homme	Femme	Total
Proportion [§] (%)	12,6	17,3	14,8
Population estimée (x 1000)	239	289	528
		%	
Demande psychologique [a, b, c]			
Élevée	19,9	26,9	23,4
Faible	8,6	10,9	9,6
Latitude décisionnelle [a, b, c]			
Faible	17,5	20,7	19,2
Élevée	8,5	13,5	10,6
Soutien social au travail [a, b, c]			
Faible	18,5	28,2	22,8
Élevé	8,4	11,4	9,9
Tension au travail (job-strain) [a, b, c]			
Oui	30,2	33,8	32,1
Non	9,3	13,5	11,2
Tension et faible soutien au travail (iso-strain) [a, b, c]			
Oui	39,0	40,3	39,7
Non	10,2	15,3	12,6
Reconnaissance [a, b, c]			
Faible	22,1	27,1	24,5
Élevée	6,5	10,8	8,4
Déséquilibre effort-reconnaissance [a, b, c]			
Oui	31,7	36,4	34,2
Non	7,5	10,8	9,0
Travail émotionnellement exigeant [a, b, c]			
D'accord	18,8	23,9	21,3
Désaccord	7.7	10,2	8,8
Situation de tension avec le public [a, b, c]			
Tout le temps	33,3	45,2	39,6
Souvent	17,9	29,5	23,8
De temps en temps	8,8	12,8	10,9
Jamais	12,0[†]	10,5[†]	11,4
Pas de contact avec le public	10,6	9,8[†]	10,3
Avoir les moyens pour faire un travail de qualité [a, b, c]			
Jamais, de temps en temps	29,7	40,4	34,9
Souvent, tout le temps	10,6	14,4	12,4
Possibilité de prendre une pause [a, b, c]			
Non	18,7	24,4	22,1
Oui	11,8	15,6	13,5

	Homme	Femme	Total
Proportion [S] (%)	12,6	17,3	14,8
Population estimée (x 1000)	239	289	528
Possibilité de modifier la cadence [a, b, c]			
Non	24,6	25,0	24,9
Oui	10,0	14,5	12,0
Indice général du cumul de contraintes physiques [a, b, c]			
4 contraintes ou plus	16,7	25,8	20,0
De 1 à 3 contraintes	13,1	17,3	15,2
Aucune contrainte	7,3	11,3	9,1
Violence physique à l'emploi principal [a, b, c]			
Oui	56,4†	58,2	57,4
Non	11,9	16,3	14,0
Harcèlement sexuel à l'emploi principal [a, b, c]			
Oui	71,9	49,6	56,0
Non	11,8	16,0	13,7

S Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les hommes
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les femmes
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée
En l'absence de symbole, le test du khi-deux n'est pas significatif au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête Québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Figure C 5.1 : Proportion de salariés* harcelés par au moins un supérieur selon le type de contrat de travail, chez les hommes et chez les femmes victimes de harcèlement psychologique à l'interne, Québec, 2007-2008



Le test du Khi-deux selon le type de contrat de travail n'est pas significatif au seuil de 5 % chez les hommes et chez les femmes
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
I Intervalles de confiance à 95 %
* En emploi comme salarié depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête Québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 5.2 : Prévalence du harcèlement sexuel à l'emploi principal selon les regroupements de secteurs d'activité économique et la catégorie professionnelle chez les travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008

	%	IC
Regroupements de secteurs d'activité économique [1]		
Industries primaires, utilité publique et construction	-	-
Industries manufacturières et services de réparation et entretien	2,2†	1,1-3,3
Hébergement, restauration, services personnels et aux organisations, et arts et spectacles	4,2†	2,0-6,4
Soutien à la production [c]	1,6††	0,6-2,5
Transport, entreposage et services de gestion des déchets	2,0††	0,3-3,7
Commerce	1,9††	0,8-3,1
Soins de santé et services sociaux [c]	5,2†	3,3-7,1
Enseignement	3,0††	1,0-5,0
Services gouvernementaux, parapublics	2,5††	1,0-4,0
Catégories professionnelles[1]		
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires	-	-
Professionnels	2,7†	1,5-3,9
Semi-professionnels et techniciens	3,6†	2,3-4,9
Contremaîtres et cadres de premier niveau	3,3††	1,0-5,6
Personnel de bureau	1,5††	0,6-2,5
Ouvriers qualifiés [c]	1,4††	0,5-2,3
Personnel et ouvriers non qualifiés et manœuvres	3,1†	1,9-4,2

c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée
En l'absence de symbole, le test du khi-deux n'est pas significatif au seuil de 5 %.
1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement
- Données trop restreintes pour être divulguées
IC Intervalles de confiance à 95 %
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête Québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 5.3 : Prévalence du harcèlement sexuel à l'emploi principal selon l'exposition à des contraintes psychosociales et physiques du travail, chez les hommes, chez les femmes ou chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008

	Homme		Femme		Total	
Proportion [5] (%)	1,4 (IC 0,8 – 1,9)		3,8 (IC 3,0 – 4,6)		2,5 (IC 2,0 – 3,0)	
Population estimée (x 1 000)	26 (IC 16 – 36)		64 (IC 50 – 78)		90 (IC 72 – 107)	
	%	IC	%	IC	%	IC
Demande psychologique [a, b, c]						
Élevée	2,8†	1,5-4,2	6,1	4,5-7,8	4,5	3,4-5,6
Faible	0,5††	0,2-1,0	2,3†	1,4-3,2	1,3†	0,9-1,8
Latitude décisionnelle						
Faible	1,7††	0,8-2,6	4,2†	2,9-5,5	3,0	2,2-3,8
Élevée	1,1††	0,5-1,7	3,4†	2,3-4,5	2,1	1,5-2,7
Soutien social au travail [a]						
Faible	2,2†	1,2-3,3	4,5†	3,0-5,9	3,2	2,3-4,1
Élevé	0,7††	0,2-1,2	3,7†	2,5-4,9	2,2†	1,5-2,9
Tension au travail (job-strain) [a, b, c]						
Oui	3,3††	1,1-5,6	7,5†	4,8-10,3	5,5†	3,3-7,4
Non	1,0††	0,6-1,5	3,0	2,1-3,8	1,9	1,4-2,4
Tension et faible soutien au travail (iso-strain) [a, c]						
Oui	5,3††	1,6-8,9	6,7†	3,7-9,7	6,0†	3,7-8,4
Non	1,0††	0,5-1,5	3,6	2,7-4,6	2,2	1,7-2,8
Reconnaissance [a, b, c]						
Faible	2,5†	1,4-3,7	5,8	4,2-7,4	4,1	3,1-5,1
Élevée	0,5††	0,1-0,9	2,5†	1,5-3,5	1,4†	0,9-1,9
Déséquilibre effort-reconnaissance [a, b, c]						
Oui	3,7††	1,6-5,7	8,3	5,9-10,7	6,1	4,5-7,7
Non	0,7††	0,3 -1,1	2,3†	1,5-3,1	1,4	1,0-1,8
Travail émotionnellement exigeant [a, b, c]						
D'accord	2,3†	1,3-3,3	5,0	3,7-6,3	3,7	2,9-4,5
Désaccord	0,6††	0,1-1,1	2,5†	1,5-3,6	1,4†	0,9-2,0
Situation de tension avec le public [b, c]						
Tout le temps	4,4††	1,4-7,5	8,8†	4,8-12,8	6,7†	4,1-9,3
Souvent	-		-		4,0†	2,4-5,6
De temps en temps	-		-		1,8†	1,2-2,5
Jamais	1,8††	0,3-3,3	2,7††	0,6-4,8	2,2††	0,9-3,4
Pas de contact avec le public	1,3††	0,2-2,4	2,0††	0,5-3,4	1,5††	0,7-2,4
Avoir les moyens pour faire un travail de qualité [a, b, c]						
Jamais, de temps en temps	3,9††	1,4-6,4	10,5†	6,6-14,5	7,1†	4,8-9,4
Souvent, tout le temps	1,1†	0,5-1,6	3,0	2,2-3,8	2,0	1,5-2,4
Possibilité de prendre une pause						
Non	2,1††	0,4-3,7	5,0†	2,8-7,2	3,8†	2,3-5,3
Oui	1,3†	0,7-1,8	3,5	2,6-4,4	2,3	1,8-2,8
Possibilité de modifier la cadence [b, c]						
Non	2,0††	0,6-3,3	6,8†	4,6-9,0	4,7	3,3-6,1
Oui	1,2†	0,7-1,8	2,8†	2,0-3,6	1,9†	1,4-2,4

	Homme		Femme		Total	
Proportion [S] (%)	1,4 (IC 0,8 – 1,9)		3,8 (IC 3,0 – 4,6)		2,5 (IC 2,0 – 3,0)	
Population estimée (x 1 000)	26 (IC 16 – 36)		64 (IC 50 – 78)		90 (IC 72 – 107)	
Indice général du cumul de contraintes physiques [b, c]						
4 contraintes ou plus	1,8††	0,7-3,0	7,0†	4,4-9,5	3,7†	2,5-4,9
De 1 à 3 contraintes	1,4††	0,5-2,2	3,3†	2,2-4,3	2,3	1,7-3,0
Aucune contrainte	0,9††	0,2-1,5	2,8††	1,3-4,3	1,8†	1,0-2,6
Harcèlement psychologique à l'emploi principal [a, b, c]						
Oui	7,8†	4,4-11,2	11,0	7,8-14,2	9,5	7,2-11,9
Non	0,4††	0,1-0,8	2,3†	1,6-3,1	1,3†	0,9-1,7
Violence à l'emploi principal [a, b, c]						
Oui	17,9††	5,3-30,4	27,7†	16,1-39,3	23,3†	14,7-31,9
Non	1,0†	0,5-1,5	3,3	2,4-4,1	2,1	1,6-2,5

S Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les hommes
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les femmes
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée
En l'absence de symbole, le test du khi-deux n'est pas significatif au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement
- Données trop restreintes pour être divulguées
IC Intervalles de confiance à 95 %
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête Québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 5.4 : Prévalence de la violence physique à l'emploi principal selon les regroupements de secteurs d'activité économique et les catégories professionnelles chez les travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008

	%	IC
Regroupements de secteurs d'activité économique [1]		
Industries primaires, utilité publique et construction	-	-
Industries manufacturières et services de réparation et entretien	-	-
Hébergement, restauration, services personnels et aux organisations, et arts et spectacles	1,6††	0,1 - 3,2
Soutien à la production [c]	0,8††	0,1 - 1,4
Transport, entreposage et services de gestion des déchets	-	-
Commerce	-	-
Soins de santé et services sociaux [c]	6,0†	4,1 - 7,8
Enseignement [c]	5,9†	3,4 - 8,3
Services gouvernementaux, parapublics [c]	5,0††	2,1 - 7,9
Catégories professionnelles [1]		
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires	-	-
Professionnels	2,3†	1,3-3,2
Semi-professionnels et techniciens [c]	3,8†	2,4-5,2
Contremaîtres et cadres de premier niveau	2,0††	0,2-3,8
Personnel de bureau [c]	0,7††	0,0-1,4
Ouvriers qualifiés	2,2††	1,1-3,3
Personnel et ouvriers non qualifiés et manœuvres	1,4††	0,6-2,2

c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée
En l'absence de symbole, le test du khi-deux n'est pas significatif au seuil de 5 %.
1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement
- Données trop restreintes pour être divulguées
IC Intervalles de confiance à 95 %
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête Québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 5.5 : Prévalence de la violence physique à l'emploi principal selon la taille de l'entreprise chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des salariés* québécois (autonomes exclus), Québec, 2007-2008

	Homme		Femme		Total	
	%	IC	%	IC	%	IC
Taille de l'entreprise [c]						
0 - 20 employés	-	-	-	-	1,0††	0,3-1,6
21 - 50 employés	-	-	-	-	1,9††	0,4-3,3
51 - 199 employés	-	-	-	-	1,4††	0,5-2,4
200-499 employés	1,9††	0,4-3,4	3,2††	0,7-5,7	2,5††	1,1-3,9
500 et plus	2,3††	1,1-3,5	3,8†	2,4-5,2	3,0†	2,1-3,9

c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement
- Données trop restreintes pour être divulguées
IC Intervalles de confiance à 95 %
* En emploi comme salarié depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête Québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

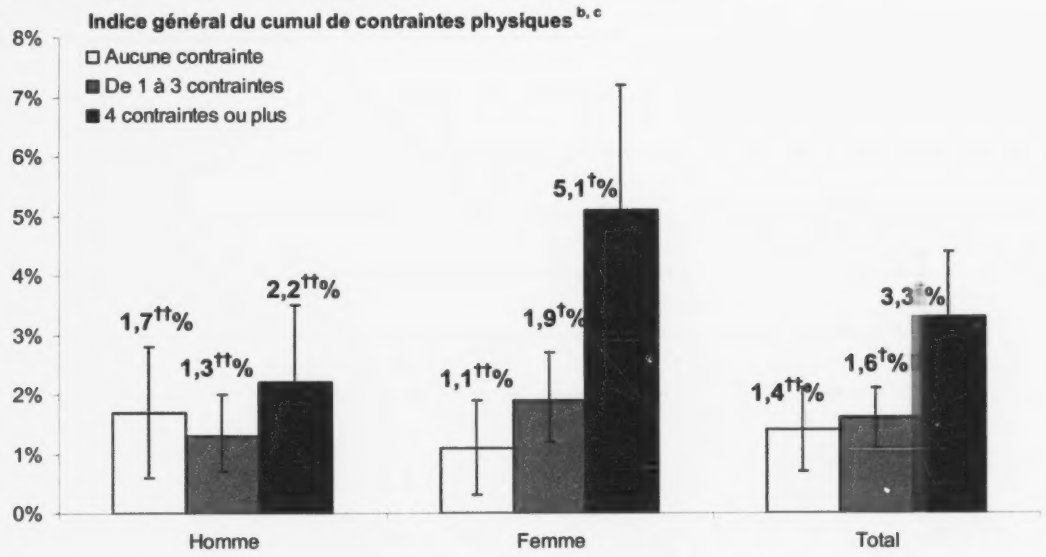
Tableau C 5.6 : Prévalence de la violence physique à l'emploi principal selon l'exposition à des contraintes psychosociales et physiques du travail chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec 2007-2008

	Homme		Femme		Total	
Proportion (%)	1,6 (IC 1,1 – 2,2)		2,3 (IC 1,7 – 2,9)		1,9 (IC 1,5 – 2,3)	
Population estimée (x 1 000)	31 (IC 20 – 41)		38 (IC 28 – 48)		69 (IC 54 – 84)	
	%	IC	%	IC	%	IC
Demande psychologique [b, c]						
Élevée	2,4†	1,3 - 3,4	4,5†	3,1 - 5,8	3,4	2,6 - 4,3
Faible	1,2††	0,6 - 1,9	0,8††	0,4 - 1,2	1,1†	0,6 - 1,5
Latitude décisionnelle						
Faible	1,9††	0,9 - 2,8	2,4†	1,6 - 3,3	2,1†	1,5 - 2,8
Élevée	1,5†	0,8 - 2,1	2,1†	1,3 - 2,9	1,7†	1,2 - 2,3
Soutien social au travail [c]						
Faible	2,2†	1,1 - 3,3	3,1†	2,0 - 4,3	2,6†	1,8 - 3,4
Élevé	1,1††	0,5 - 1,7	2,0†	1,2 - 2,8	1,6†	1,1 - 2,0
Tension au travail (job-strain) [b, c]						
Oui	3,5††	1,5 - 5,4	5,6†	3,4 - 7,9	4,6†	3,1 - 6,1
Non	1,3†	0,8 - 1,9	1,5†	1,0 - 2,0	1,4	1,0 - 1,8
Tension et faible soutien au travail (iso-strain) [b, c]						
Oui	4,3††	1,5 - 7,0	6,3†	3,4 - 9,3	5,3†	2,9 - 6,1
Non	1,4†	0,7 - 2,0	1,9†	1,3 - 2,5	1,6	1,2 - 2,0

	Homme		Femme		Total	
Proportion (%)	1,6 (IC 1,1 – 2,2)		2,3 (IC 1,7 – 2,9)		1,9 (IC 1,5 – 2,3)	
Population estimée (x 1 000)	31 (IC 20 – 41)		38 (IC 28 – 48)		69 (IC 54 – 84)	
Reconnaissance [a, b, c]						
Faible	2,7†	1,6 - 3,9	3,8†	2,6 - 5,0	3,2	2,4 - 4,0
Élevée	0,8††	0,3 - 1,3	1,2†	0,6 - 1,8	1,0†	0,6 - 1,4
Déséquilibre effort-reconnaissance [a, b, c]						
Oui	4,0†	2,0 - 5,9	5,8†	3,9 - 7,7	5,0	3,6 - 6,3
Non	0,9††	0,4 - 1,4	1,0†	0,6 - 1,5	0,9†	0,6 - 1,3
Travail émotionnellement exigeant [a, b, c]						
D'accord	2,4†	1,5 - 3,4	3,9	2,9 - 5,0	3,2	2,5 - 3,9
Désaccord	1,0††	0,3 - 1,7	0,5††	0,0 - 0,9	0,8††	0,3 - 1,2
Situation de tension avec le public [a, b, c]						
Tout le temps	9,2†	4,7 - 13,6	7,0††	3,5 - 10,6	8,1†	5,2 - 10,9
Souvent	2,2††	0,4 - 4,1	5,8†	3,3 - 8,3	4,0†	2,5 - 5,6
De temps en temps	0,9††	0,2 - 1,5	1,2††	0,5 - 1,8	1,0†	0,6 - 1,4
Jamais	-	-	-	-	1,1††	0,2 - 2,0
Pas de contact avec le public	-	-	-	-	0,9††	0,1 - 1,6
Avoir les moyens pour faire un travail de qualité [b, c]						
Jamais, de temps en temps	4,1††	1,3 - 6,9	9,1†	5,6 - 12,6	6,5†	4,2 - 8,8
Souvent, tout le temps	1,3†	0,8 - 1,9	1,4†	0,9 - 1,9	1,4	1,0 - 1,7
Possibilité de prendre une pause						
Non	3,2††	1,2 - 5,1	2,0††	0,6 - 3,4	2,5†	1,3 - 3,6
Oui	1,4†	0,9 - 2,0	2,3	1,7 - 3,0	1,8	1,4 - 2,3
Possibilité de modifier la cadence [b, c]						
Non	2,9††	1,0 - 4,8	4,3†	2,7 - 5,9	3,7†	2,5 - 4,9
Oui	1,4†	0,8 - 1,9	1,6†	1,0 - 2,2	1,5	1,1 - 1,9
Indice général du cumul de contraintes physiques [b, c]						
4 contraintes ou plus	2,2††	0,9 - 3,5	5,1†	3,1 - 7,2	3,3†	2,1 - 4,4
De 1 à 3 contraintes	1,3††	0,6 - 1,9	1,9†	1,1 - 2,6	1,6†	1,1 - 2,1
Aucune contrainte	1,7††	0,6 - 2,8	1,1††	0,3 - 1,9	1,4††	0,7 - 2,1
Harcèlement psychologique [a, b, c]						
Oui	7,3†	4,5 - 10,1	7,7†	5,1 - 10,3	7,5	5,6 - 9,4
Non	0,8††	0,3 - 1,3	1,2†	0,7 - 1,6	1,0†	0,6 - 1,3
Harcèlement sexuel [a, b, c]						
Oui	22,4††	6,8 - 38,0	16,6†	9,0 - 24,1	18,2†	11,2 - 25,2
Non	1,4†	0,8 - 1,9	1,7†	1,2 - 2,3	1,5	1,1 - 1,9

a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les hommes
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les femmes
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée
En l'absence de symbole, le test du khi-deux n'est pas significatif au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement
- Données trop restreintes pour être divulguées
IC Intervalles de confiance à 95 %
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête Québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Figure C 5.2 : Prévalence de la violence physique à l'emploi principal selon l'exposition au cumul général de contraintes physiques du travail chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008



a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les hommes
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les femmes
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée
En l'absence de symbole, le test du khi-deux n'est pas significatif au seuil de 5 %.
I Intervalles de confiance à 95 %
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête Québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 5.7 : Prévalence des indicateurs de santé selon la présence de diverses formes de violence à l'emploi principal chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008

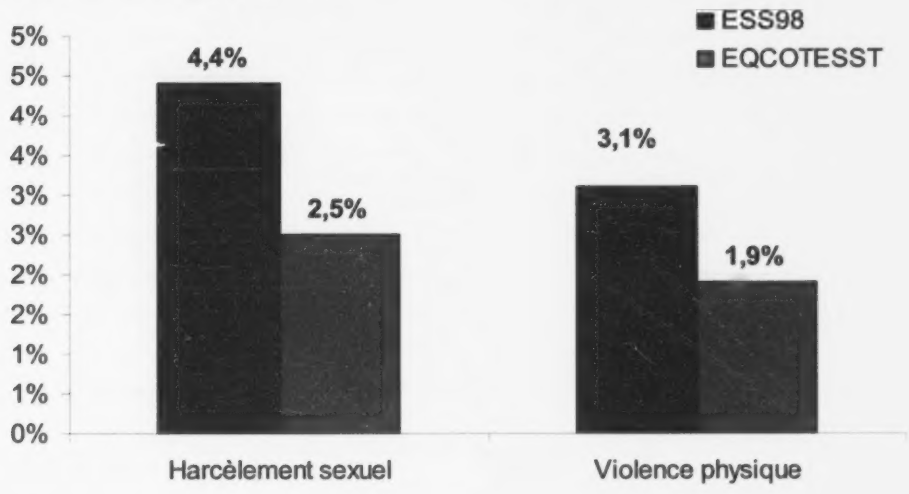
	Harcèlement psychologique à l'emploi principal		Harcèlement sexuel à l'emploi principal		Violence physique à l'emploi principal	
	Victime	Non victime [1]	Victime	Non victime [1]	Victime	Non victime [1]
Perception négative de l'état de santé						
Homme [A]	12,4†	5,8	-	5,8	15,1††	5,8
Femme [A]	13,7	6,2	-	6,2	14,8††	6,2
Total [A, C]	13,1	6,0	12,6††	6,0	14,9††	6,0
Détresse psychologique élevée						
Homme [A, C]	33,8	12,3	49,4†	12,3	25,4††	12,3
Femme [A, B, C]	38,8	17,4	45,1	17,4	40,6†	17,4
Total [A, B, C]	36,5	14,6	46,3	14,6	33,8†	14,6
Symptômes dépressifs perçus comme étant liés au travail						
Homme [A, C]	13,4†	4,2	26,3††	4,2	14,0††	4,2
Femme [A, B, C]	25,1	5,6	29,4†	5,6	23,3††	5,6
Total [A, B, C]	19,8	4,8	28,5†	4,8	19,1†	4,8
Consommation de psychotrope						
Homme [A]	16,4	7,8	-	7,8	14,7††	7,8
Femme [A, B]	24,8	12,0	-	12,0	30,1†	12,0
Total [A, B, C]	21,0	9,7	22,3††	9,7	23,2†	9,7
TMS perçus comme étant liés à l'emploi principal						
Homme [A, C]	24,2	14,9	31,5††	14,9	25,6††	14,9
Femme [A, C]	38,1	22,3	40,4	22,3	33,7†	22,3
Total [A, B, C]	31,9	18,2	37,9	18,2	30,1†	18,2
Accident de travail						
Homme [A, B]	12,0†	6,3	19,0††	6,3	23,8††	6,3
Femme [A, B, C]	10,0†	3,8	15,7††	3,8	21,5†	3,8
Total [A, B, C]	10,9	5,2	16,6†	5,2	22,5†	5,2
Présentéisme de courte durée (1 - 9 jours)						
Homme	36,4	35,0	50,9†	35,0	23,5††	35,0
Femme	47,4	41,3	53,0	41,3	41,0†	41,3
Total [A, B, C]	42,5	37,8	52,4	37,8	33,3†	37,8
Présentéisme de longue durée (10 jours ou plus)						
Homme [A, B, C]	23,4	12,9	39,9†	12,9	34,9†	12,9
Femme [A, B C]	26,7	12,0	27,4†	12,0	37,9†	12,0
Total [A, B, C]	25,2	12,5	31,0	12,5	36,6	12,5

A Le test du Khi-deux entre l'exposition au harcèlement psychologique et cette variable de santé est significatif au seuil de 5 %.
B Le test du Khi-deux entre l'exposition au harcèlement sexuel et cette variable de santé est significatif au seuil de 5 %.
C Le test du Khi-deux entre l'exposition à la violence physique et cette variable de santé est significatif au seuil de 5 %.
En l'absence de symbole, le test du khi-deux n'est pas significatif au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement
- Données trop restreintes pour être divulguées
1 Victime d'aucune des formes de violence au travail étudiées
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête Québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 5.8 : Formulation des questions mesurant la violence au travail dans l'ESS98 et dans l'EQCOTESST

ESS98	EQCOTESST 2007-2008
Au cours des 12 derniers mois, au travail, avez-vous subi de l'intimidation?	Au cours des 12 derniers mois, à votre emploi principal actuel, avez-vous été l'objet de harcèlement psychologique, c'est-à-dire des paroles ou des actes répétés qui ont porté atteinte à votre dignité ou à votre intégrité ?
Au cours des 12 derniers mois, au travail, avez-vous été l'objet de paroles ou de gestes à caractère sexuel non désirés ?	Au cours des 12 derniers mois, à votre emploi principal actuel, avez-vous été l'objet de paroles ou de gestes à caractère sexuel non désirés ?
Au cours des 12 derniers mois, au travail, avez-vous subi de la violence physique?	Au cours des 12 derniers mois, à votre emploi principal actuel, avez-vous subi de la violence physique ?

Figure C 5.3 : Comparaison des prévalences d'exposition aux différentes formes de violence au travail entre la sous-population des répondants qui travaillent depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine, dans l'*Enquête sociale et de santé de 1998* et dans l'EQCOTESST.



Chapitre 6 : Santé générale

Par Michel Vézina[1,2], Susan Stock [1,3], Louise St-Arnaud[2], Amélie Funes[1]

1. *INSPQ*
2. *Université Laval*
3 *Université de Montréal*

6.SANTÉ GÉNÉRALE

6.1 Introduction

En fonction des deuxième et troisième objectifs de l'enquête, ce chapitre dresse un portrait de l'état de santé général des travailleurs québécois et mesure les associations entre les conditions de travail et d'emploi et certains indicateurs de santé. Compte tenu de l'état actuel des connaissances et des limites de temps imposées par l'entrevue téléphonique, deux indicateurs de santé ont été retenus. Il s'agit de l'autoévaluation, ou de la perception de l'état de santé général, et du présentéisme au travail.

La perception, ou l'autoévaluation de l'état de santé, est un indicateur bien validé de l'état de santé et un fort prédicteur de la mortalité (Idler et Benyamini, 1997 ; Kaplan et Camacho, 1983). Il est, de plus, très corrélé avec d'autres indicateurs de santé plus objectifs et plus spécifiques (Santé Québec, 1988), par exemple, la survenue de maladies coronariennes (Moller et al., 1996). Ce constat est d'autant plus important que de nombreuses recherches scientifiques nous indiquent qu'il existe des liens étroits entre les dimensions de l'organisation du travail telles que mesurées dans notre enquête et les maladies cardiovasculaires (Vézina et al., 2008 A).

Le présentéisme désigne le phénomène par lequel les travailleurs sont présents à leur poste, même s'ils ont des symptômes ou une maladie qui devraient les amener à se reposer et à s'absenter du travail (Aronsson et al., 2000). Ce comportement est considéré comme malsain, car il peut être lourd de conséquences en ne permettant pas à l'organisme de se reposer lorsqu'il en a besoin. Il a en effet été démontré que travailler même malade double le risque d'événements coronariens sérieux (Kivimaki et al., 2005). Il s'agit de plus d'un phénomène qui a des incidences financières importantes sur les entreprises puisqu'il est associé à la diminution de la productivité et qu'il entraînerait, aux États-Unis, des coûts dix fois plus élevés que ceux qui sont liés à l'absentéisme en raison de maladie (Hemp, 2004).

En rapport avec le cadre conceptuel des liens explicatifs des facteurs et des déterminants de la santé et de la sécurité au travail présenté dans l'introduction, ce chapitre vise à décrire l'état général de santé qui constitue l'une des variables dépendantes de ce cadre conceptuel.

6.2 Aspects méthodologiques

6.2.1 Indicateurs

La question qui se rapporte à l'autoévaluation de l'état de santé général se lit comme suit : *En général, diriez-vous que votre santé est : Excellente, Très bonne, Bonne, Passable ou Mauvaise* (SG_1). Compte tenu de l'objectif de mesurer les altérations à la santé résultant de l'exposition à différents facteurs ou situations professionnelles, les analyses ont été faites en regroupant les réponses *passable* et *mauvaise* sous le titre « Perception négative de son état de santé général ».
La question qui se rapporte au présentéisme se lit comme suit : *Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé d'aller au travail malgré l'impression que vous devriez plutôt vous absenter parce que vous étiez malade ? Oui, Non (Jamais)* (SG_3A). Aux personnes qui y avaient répondu par l'affirmative, une question subsidiaire était posée dans le but d'évaluer l'importance

du nombre de jours vécus dans cet état. Elle se lit comme suit : *Au cours des 12 derniers mois, combien de jours avez-vous travaillé dans cet état ?* (SG_3B). Nous étudions généralement le présentéisme selon deux modalités : pour distinguer les répondants qui se sont présentés malades au travail pendant un à neuf jours, nous parlons de présentéisme de courte durée. Dans le cas des répondants qui se sont présentés malades au travail pendant 10 jours ou plus au cours des 12 mois qui ont précédé l'enquête, nous parlons de présentéisme de longue durée.

Il convient de noter que le taux de non-réponse partielle aux questions sur la santé générale est inférieur à 2 %.

6.2.2 Limites méthodologiques

S'agissant de mesures non spécifiques de l'état de santé, les indicateurs utilisés dans ce chapitre peuvent être influencés par un nombre considérable de problèmes de santé, de même que par une panoplie de déterminants professionnels ou non professionnels, tels que l'âge, le sexe, la scolarité, le revenu et l'accès aux soins.

De plus, la question relative au présentéisme a pu entraîner un biais de mémoire en raison de la période de référence relativement longue d'une année. Cependant, ce biais ne limite pas la validité des comparaisons avec les études ayant utilisé la même formulation de question.

Des limites importantes sont à considérer dans l'étude des relations entre la santé générale et les expositions au travail, car cette enquête ne permet pas de contrôler plusieurs facteurs importants qui jouent à cet égard, notamment les facteurs personnels tels que le tabagisme, l'activité physique, l'indice de masse corporelle, etc.

6.3 Résultats

En plus de la prévalence des différents indicateurs étudiés, nous présentons les résultats statistiquement significatifs qui ont été jugés pertinents aux objectifs du chapitre.

Les estimations présentées dans le texte sont généralement assez précises, mais des avertissements concernant celles qui sont peu fiables (identifiées par les coefficients de variation) sont indiqués seulement dans les figures et tableaux, et ce, afin d'alléger le texte.

C'est en fonction d'une perspective de prévention que nous avons opté pour la référence à des catégories de travailleurs plus à risque et non en fonction de la population estimée. Au chapitre 1, nous avons systématiquement rapporté les estimations de population selon les différentes variables étudiées, pour les deux sexes et au global. Ce choix a été fait pour éviter de produire les populations estimées pour toutes les cellules de tous les tableaux dans tous les chapitres ce qui alourdirait de beaucoup la présentation des résultats et aurait comme effet de noyer les lecteurs. De plus, l'annexe du Chapitre 2 de même que le Chapitre 4 fournissent les estimations de population pour les principales conditions de travail et d'emploi de même que pour les indicateurs considérés dans l'étude. Il est possible de reconstituer les populations pour différentes sous-catégories spécifiques en utilisant les données fournies dans ces chapitres.

6.3.1 Perception de l'état de santé général

L'enquête estime que 7,1 % des travailleurs québécois de 15 ans ou plus qui occupent un emploi depuis au moins huit semaines, à raison de 15 heures par semaine, ont une perception négative de leur état de santé général. Les différences observées entre les hommes et les femmes ne sont pas significatives au seuil de 5 %.

Les travailleurs de 55 ans ou plus sont proportionnellement plus nombreux à avoir une perception négative de leur état de santé (10,7 %), comparativement à ceux qui sont âgés de 25 à 44 ans (5,1 %) (tableau 6.1).

Soulignons également que plus le niveau d'études est faible, plus la proportion de personnes à avoir une perception négative de leur état de santé augmente. Il en est de même pour le niveau de revenu du ménage : environ 11 % des travailleurs de ménages à très faible revenu ont une perception négative de leur état de santé, comparativement à environ 4 % des travailleurs qui vivent dans un ménage à revenu très élevé. Enfin, le fait de vivre seul est également associé à une perception plus négative de son état de santé.

Tableau 6.1 : Prévalence de la perception négative de l'état de santé général selon des caractéristiques sociodémographiques, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
Proportion (%)	6,7	7,5	7,1
Population estimée (x 1000)	127	126	252
		%	
Âge [a, b, c]			
De 15 à 24 ans	4,5††	6,8††	5,8†
De 25 à 44 ans	4,5	5,9	5,1
De 45 à 54 ans	9,4	8,7	9,1
55 ans ou plus	10,0	11,8†	10,7
Niveau de scolarité complété [a, b, c]			
Primaire ou moins	14,9	14,0†	14,6
Secondaire	6,5	8,8	7,5
Collégial	4,0†	6,1†	5,1
Universitaire	4,3†	5,2†	4,7
Niveau de revenu du ménage [a, b, c]			
Très faible	10,8†	11,7	11,2
Faible	7,4†	8,9†	8,1
Moyen	6,2†	6,9†	6,5
Élevé	6,0†	4,8†	5,5†
Très élevé	4,1†	4,0†	4,1†
Type de ménage [c]			
Vit seul	9,7†	10,3†	9,9
Vit avec une autre personne dans le ménage	6,3	7,2	6,7

a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les hommes
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les femmes
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Les personnes qui vivent une situation d'insécurité d'emploi sont nettement plus nombreuses, en proportion, à avoir une perception négative de leur état de santé (10,4 % vs 5,2 %) (tableau 6.2). On constate également une forte prévalence d'une perception négative de l'état de santé chez les travailleurs manuels (8,6 %). Aucune différence significative n'est, par ailleurs, à noter quant à la perception de l'état de santé en fonction du nombre d'heures élevé de travail ou de la précarité contractuelle. La prévalence d'une perception négative de l'état de santé général selon les regroupements de secteurs d'activité économique, la catégorie professionnelle et le statut d'emploi (temps plein ou temps partiel ; emploi temporaire ou permanent) est présentée dans les tableaux complémentaires (tableaux C 6.1 et C 6.2). On remarque, bien que les différences ne soient pas significatives, que le personnel féminin de certains regroupements de secteurs (industries manufacturières et services de réparation et d'entretien [11,7 %] ; hébergement, restauration, services personnels et aux organisations, et arts et spectacles [11,3 %]) et de certaines catégories professionnelles (contremaîtres et cadres de premier niveau [16,4 %]) ont une perception plus négative de leur état de santé que les travailleuses des autres groupes.

Tableau 6.2 : Prévalence de la perception négative de l'état de santé général selon des conditions de travail et d'emploi, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
Proportion (%)	6,7	7,5	7,1
Population estimée (x 1000)	127	126	252
		%	
Insécurité d'emploi [a, b, c]			
Oui	10,3	10,6	10,4
Non	4,6	5,9	5,2
Type de profession [c]			
Manuel	7,8	10,9†	8,6
Mixte	7,1†	7,6†	7,4
Non manuel	5,5†	6,6	6,1
Type de contrat de travail			
Salariés cadres (syndiqués ou non)	6,0††	6,2††	6,1†
Salariés syndiqués (non cadres)	6,1	8,5	7,3
Salariés non syndiqués (non cadres)	6,8	7,0	6,9
Travailleurs autonomes	8,1†	7,4††	7,8
Précarité contractuelle			
Oui	6,0†	9,7†	8,1†
Non	6,8	7,1	6,9
Heures de travail élevées			
Plus de 50 heures par semaine	7,4†	7,8††	7,5
50 heures par semaine ou moins	6,5	7,5	7,0

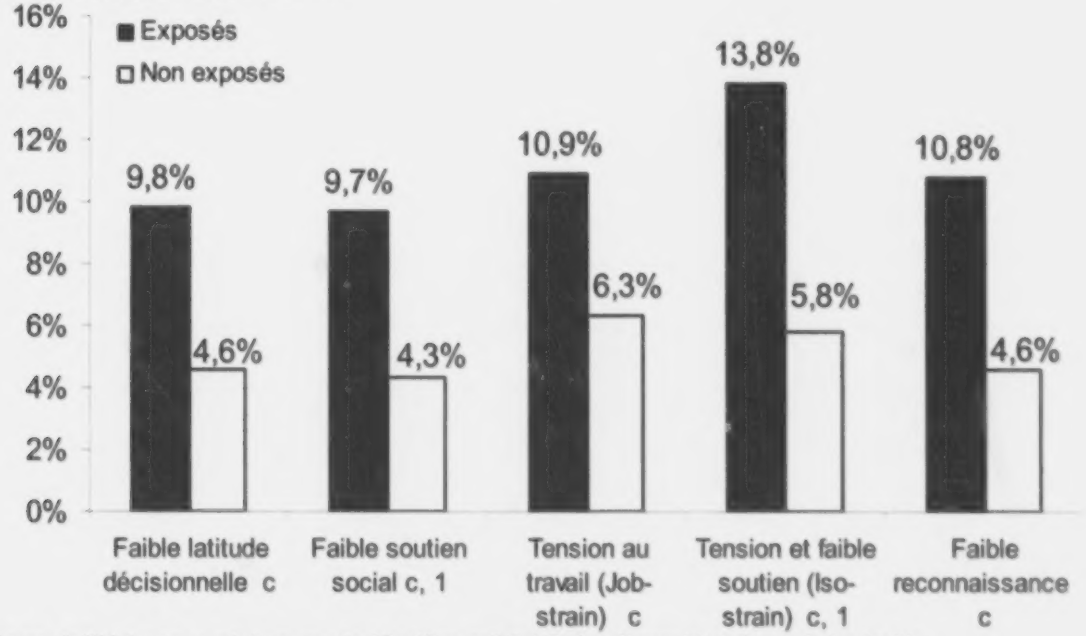
a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les hommes
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les femmes
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

En étudiant la perception négative de l'état de santé selon l'exposition à des contraintes psychosociales, nous constatons que la faible latitude décisionnelle, la faible reconnaissance, le faible soutien au travail et l'exposition au harcèlement psychologique sont fortement associés à

cette perception, et ce, tant chez les hommes que chez les femmes (figures 6.1 et 6-2 ; tableau C 6.3). Par contre, on n'observe pas de relation significative entre la perception de la santé générale et la demande psychologique. Néanmoins, la combinaison de certaines contraintes avec une demande psychologique élevée est associée à une proportion plus élevée de travailleurs qui se perçoivent comme étant en mauvaise santé. Ainsi, près de 11 % des travailleurs qui font face à de la tension au travail (*job strain*) ont une perception négative de leur état de santé. Si, de surcroît, ces travailleurs font face à un faible soutien (*iso-strain*), cette proportion atteint près de 14 %. Enfin, il est important de noter que la perception négative de l'état de santé est particulièrement associée au manque de moyens pour faire un travail de qualité.

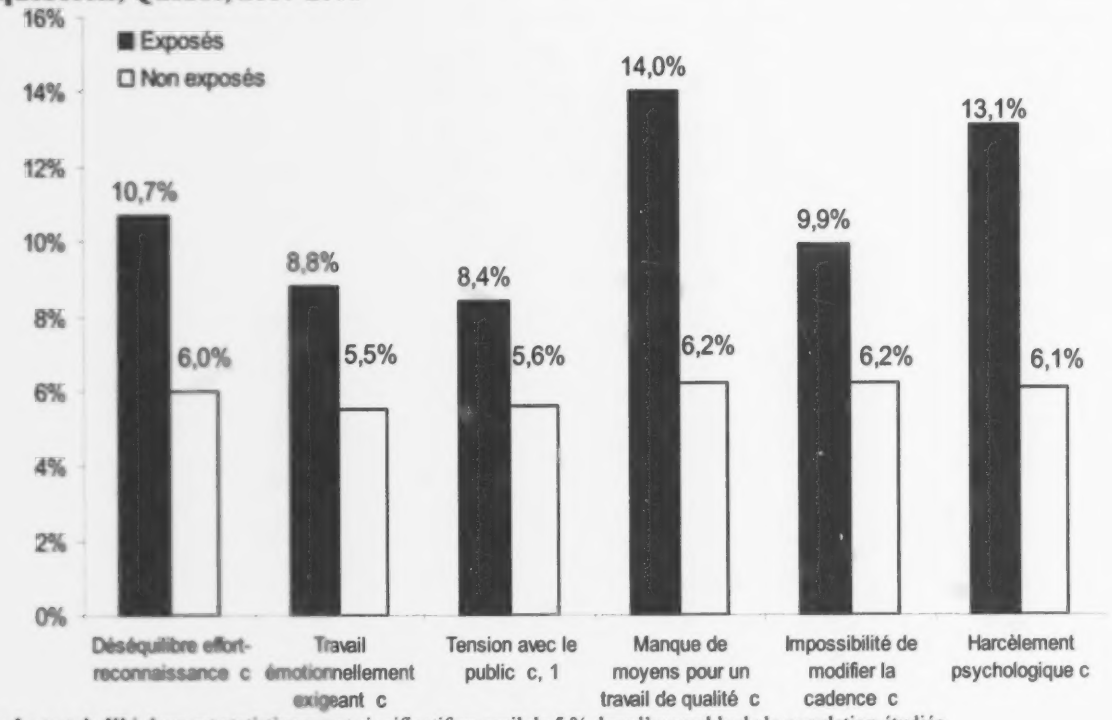
Les figures 6.1 et 6.2 présentent graphiquement la prévalence de la perception négative de son état de santé en fonction des contraintes organisationnelles et des situations exigeantes du travail qui apparaissent particulièrement pathogènes, c'est-à-dire qui sont fortement associées à cette perception.

Figure 6.1 : Prévalence de la perception négative de son état de santé général selon l'exposition à des contraintes organisationnelles du travail chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008



c Le test du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée
1 S'applique aux travailleurs qui ont au moins un supérieur et un collègue
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Figure 6.2 : Prévalence de la perception négative de son état de santé général selon l'exposition à des contraintes psychosociales du travail chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008



c Le test du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée
1 Chez les travailleurs en contact avec le public
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

On peut constater que le travail émotionnellement exigeant est associé à une perception négative de son état de santé lorsque les travailleurs ont une faible latitude décisionnelle, peu de soutien ou encore, une faible reconnaissance dans leur travail (tableau 6.3). L'effet est plus élevé lorsque les travailleurs doivent faire face à plus d'une contrainte organisationnelle.

Tableau 6.3 : Prévalence de la perception négative de son état de santé général selon l'exposition à une combinaison de contraintes organisationnelles et d'un travail émotionnellement exigeant, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
	%		
Travail émotionnellement exigeant et [a, b, c]			
Latitude décisionnelle faible	13,5	13,1	13,3
Latitude décisionnelle élevée	4,7†	6,0†	5,3
Travail émotionnellement exigeant et [a, b, c, 1]			
Soutien social au travail faible	10,5	12,5	11,5
Soutien social au travail élevé	4,7†	6,0†	5,4
Travail émotionnellement exigeant et [a, b, c]			
Reconnaissance faible	12,1	12,9	12,5
Reconnaissance élevée	4,4††	6,1†	5,2†
Travail émotionnellement exigeant et [a, b, c, 1]			
Latitude décisionnelle faible et soutien faible	16,0	16,1	16,1
Non exposés à latitude décisionnelle faible et soutien faible	4,1†	5,2	5,2
Travail émotionnellement exigeant et [a, b, c]			
Latitude décisionnelle faible et reconnaissance faible	16,3	16,4	16,4
Non exposés à latitude décisionnelle faible et reconnaissance faible	5,2†	6,4	5,8
Travail émotionnellement exigeant et [a, b, c, 1]			
Soutien faible et reconnaissance faible	13,8	14,6	14,3
Non exposés à soutien faible et reconnaissance faible	5,2	6,4†	5,4
Travail émotionnellement exigeant et [a, b, c, 1]			
Soutien faible et reconnaissance faible et latitude faible	18,7	18,1	18,5
Non exposés à soutien faible et reconnaissance faible et latitude faible	5,2	6,5	5,5

a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les hommes
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les femmes
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée
1 S'applique aux travailleurs qui ont au moins un supérieur et un collègue
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

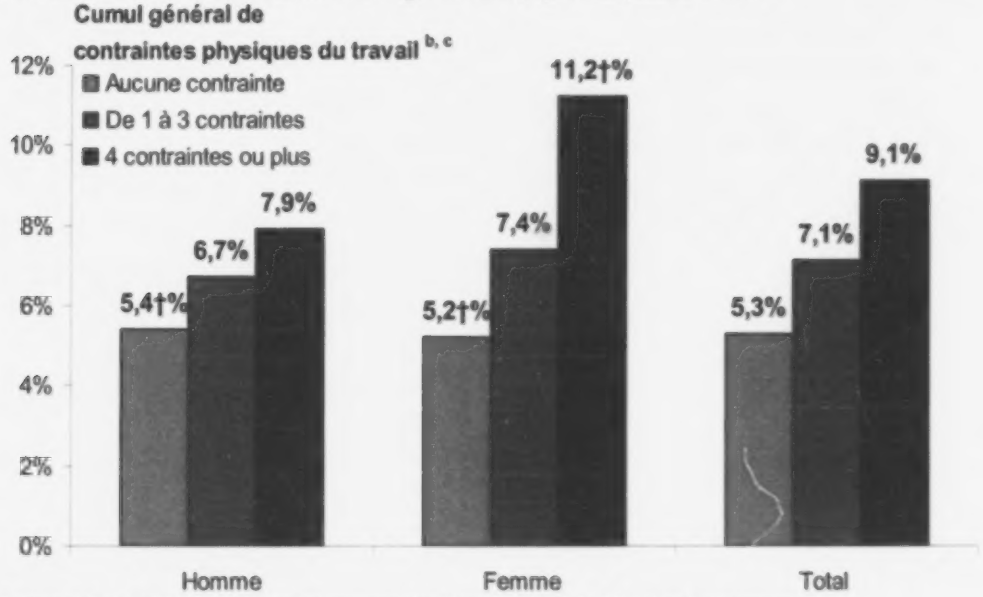
Comme pour le travail émotionnellement exigeant, nos résultats suggèrent que la relation entre la santé générale et le fait de devoir faire face à des situations de tension avec le public dépend de la présence de latitude décisionnelle, de soutien ou de reconnaissance au travail, bien que plusieurs estimations manquent de fiabilité en raison des faibles effectifs (tableau 6.4).

Tableau 6.4 : Prévalence de la perception négative de son état de santé général selon l'exposition à une combinaison de situations de tension avec le public et certaines contraintes organisationnelles chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
	%		
Situation de tension avec le public souvent ou très souvent et [a, b, c]			
Latitude décisionnelle faible	12,5†	13,0†	12,8
Latitude décisionnelle élevée	3,9††	5,4†	4,6†
Situation de tension avec le public souvent ou très souvent et [b, c, 1]			
Soutien social au travail faible	9,0†	14,8†	12,1
Soutien social au travail élevé	4,3††	3,9††	4,1†
Situation de tension avec le public souvent ou très souvent et [c]			
Reconnaissance faible	10,2†	12,4†	11,4
Reconnaissance élevée	4,7††	6,0††	5,4††
Situation de tension avec le public souvent ou très souvent et [b, c, 1]			
Latitude décisionnelle faible et soutien faible	13,3††	18,7†	16,5
Non exposés à latitude décisionnelle faible et soutien faible	4,2††	4,6†	4,4†
Situation de tension avec le public souvent ou très souvent et [b, c]			
Latitude décisionnelle faible et reconnaissance faible	11,8††	15,5†	14,0†
Non exposés à latitude décisionnelle faible et reconnaissance faible	5,9†	6,3†	6,1†
Situation de tension avec le public souvent ou très souvent et [b, c, 1]			
Soutien faible et reconnaissance faible	8,2††	16,0†	12,5†
Non exposés à soutien faible et reconnaissance faible	6,1††	5,4††	5,7
Situation de tension avec le public souvent ou très souvent et [b, c, 1]			
Soutien faible et reconnaissance faible et latitude faible	9,6††	19,3†	15,3†
Non exposés à soutien faible et reconnaissance faible et latitude faible	6,1††	5,8†	5,9†

a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les hommes
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les femmes
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %
1 S'applique aux travailleurs qui ont au moins un supérieur et un collègue
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Figure 6.3 : Prévalence de la perception négative de l'état de santé général selon l'exposition au cumul général de contraintes physiques du travail, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008



a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les hommes
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les femmes
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008*.

La prévalence de la perception négative de l'état de santé général augmente de façon significative selon l'exposition au cumul général de contraintes physiques du travail, particulièrement chez les femmes (figure 6.3). Cette perception varie aussi de manière significative selon l'exposition à certaines contraintes physiques spécifiques, par exemple, le travail le dos penché ou les gestes répétitifs, et à d'autres agresseurs, comme le bruit (tableau C 6.4). Cette prévalence augmente de façon plus importante dans le cas d'une combinaison de contraintes physiques et psychosociales, bien que les estimations manquent de fiabilité en raison des faibles effectifs (tableau 6.5). Par exemple, 12,2 % des travailleurs exposés à au moins quatre contraintes physiques du cumul général de contraintes physiques du travail et à une faible reconnaissance se perçoivent comme étant en mauvaise santé générale. Cette prévalence est de 6 % chez les travailleurs qui sont exposés aux contraintes physiques seulement.

Tableau 6.5 : Prévalence de la perception négative de l'état de santé général selon l'exposition à une combinaison d'au moins quatre contraintes physiques et une contrainte psychosociales chez les travailleurs* exposés à un cumul d'au moins quatre contraintes physiques de l'Indice général de contraintes physiques du travail, chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble, Québec, 2007-2008

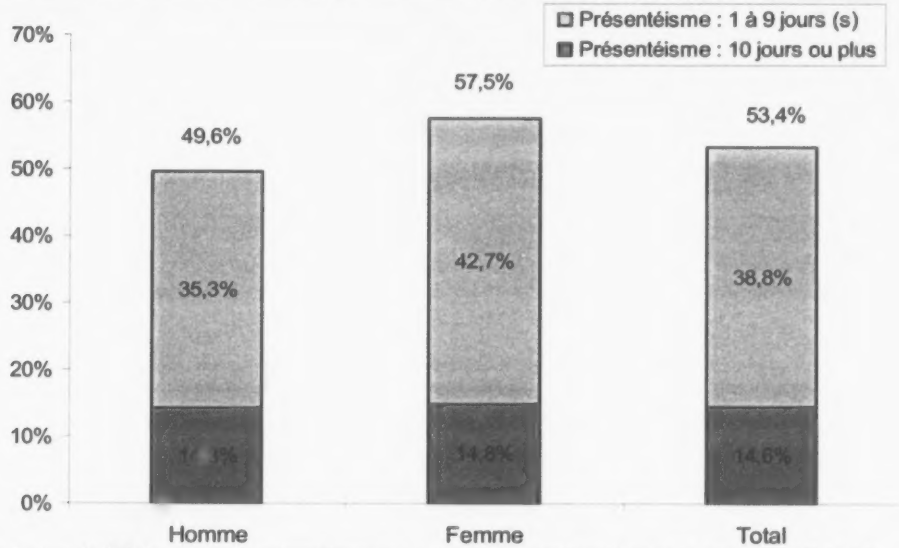
	Homme	Femme	Total
		%	
Exposition à au moins 4 contraintes de l'Indice général de contraintes physiques du travail	7,9	11,2†	9,1
Exposition à au moins 4 contraintes physiques de l'indice général de cumul ET à une/un :		%	
Demande psychologique du travail			
Élevée	7,2†	9,1†	8,0†
Faible	8,5†	13,7†	10,1
Latitude décisionnelle [a, c]			
Faible	10,2†	13,4†	11,5
Élevée	5,2†	7,7††	6,0†
Soutien social au travail [a, c]			
Faible	9,9†	13,3†	11,1
Élevé	4,1††	7,4††	5,3†
Tension au travail (Job strain)			
Oui	8,5††	10,9†	9,6†
Non	7,9	11,6†	9,1
Tension au travail et faible soutien (Iso-strain)			
Oui	8,2††	12,5†	10,2†
Non	7,4†	10,3†	8,4
Reconnaissance [a, c]			
Faible	12,1†	12,5†	12,2
Élevée	3,9†	10,5††	6,0†
Déséquilibre effort - reconnaissance			
Oui	10,7†	9,5†	10,2†
Non	6,7†	13,2†	8,8
Travail émotionnellement exigeant [a, c]			
Fortement d'accord / d'accord	12,2†	11,3†	11,8
Fortement en désaccord / en désaccord	4,5†	11,0††	6,3†
Situation de tension avec le public			
Souvent / tout le temps	6,8††	10,3††	8,4†
Jamais / de temps en temps,	6,3†	8,9††	7,3†
Sans contact avec le public	10,4†	18,8††	12,5†
Harcèlement psychologique [c]			
Oui	13,8††	15,4†	14,5†
Non	6,7	9,7†	7,7

a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5%, chez les hommes
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5%, chez les femmes
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5% dans l'ensemble de la population étudiée
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

6.3.2 Présentéisme au travail

Plus de la moitié de la population visée par l'enquête s'est présentée malade au travail au moins une journée durant les 12 mois précédant l'enquête (figure 6.4). En considérant la durée du présentéisme, on observe que près de 40 % des travailleurs québécois en font de un à neuf jours par année (présentéisme de courte durée), alors que près de 15 % en font 10 jours ou plus par année (présentéisme de longue durée). Le présentéisme de longue durée ne varie pas de manière statistiquement significative selon le sexe, alors que c'est le cas pour le groupe de neuf jours ou moins, un phénomène plus marqué chez les femmes.

Figure 6.4 : Prévalence du présentéisme en fonction de sa durée, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008



s Le test du khi-deux, pour le présentéisme de 1 à 9 jours est significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête Québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

En moyenne, les travailleuses et travailleurs québécois visés par l'enquête qui font preuve de présentéisme se sont présentés malades au travail 11,3 jours ouvrables au cours des 12 derniers mois (11,4 jours pour les hommes et 11,1 pour les femmes). La médiane est de cinq jours (quatre pour les femmes et cinq pour les hommes). Cet écart entre les deux valeurs indique que certains travailleurs font preuve de présentéisme durant une longue période. Aussi, lorsqu'on analyse la distribution de la fréquence des durées de présentéisme chez les travailleurs qui en rapportent au moins une journée, on constate que 22 % ont manifesté ce comportement durant un à deux jours, 23 % durant trois à quatre jours, 21 % durant cinq à neuf jours et environ un tiers (34 %) durant 10 jours ou plus (tableau non présenté).

La prévalence du présentéisme de courte durée diminue de façon significative en fonction de l'âge, ce qui n'est pas le cas pour le présentéisme de longue durée (tableau 6.6). Au regard de la scolarité, on constate que les travailleurs masculins les moins scolarisés se démarquent par une prévalence plus élevée de présentéisme de longue durée.

Tableau 6.6 : Prévalence du présentéisme selon la durée, selon des caractéristiques sociodémographiques, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008

	Homme		Femme		Total	
	1 à 9 jours	10 jours et +	1 à 9 jours	10 jours et +	1 à 9 jours	10 jours et +
Proportion [S] (%)	35,3	14,3	42,7	14,8	38,8	14,6
Population estimée (x 1000)	668	271	715	248	1382	519
			%			
Âge [a, b, B, c, C]						
De 15 à 24 ans	38,5	13,9†	59,7	6,1††	49,9	9,7†
De 25 à 44 ans	40,0	14,0	45,7	16,4	42,6	15,1
De 45 à 54 ans	31,6	14,6	35,4	16,3	33,5	15,4
55 ans ou plus	24,7	14,9	29,2	14,6†	26,5	14,8
Niveau de scolarité complété [a, A, b, c]						
Primaire ou moins	28,9	18,6	32,4	16,9†	30,1	18,0
Secondaire	37,9	14,9	43,5	13,1	40,5	14,1
Collégiale	36,4	13,5	42,5	14,5	39,5	14,0
Universitaire	35,1	11,7	45,7	15,9	40,4	13,8

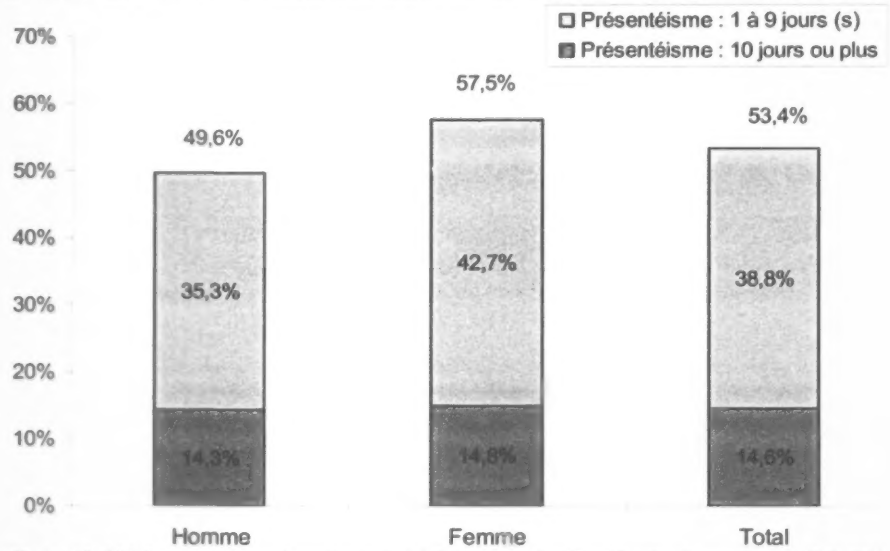
s Le test du khi-deux, pour le présentéisme de 1 à 9 jours est significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
Le test du khi-deux, pour le présentéisme 10 jours ou plus n'est pas significatif au seuil de 5 % selon le sexe
a Le test du khi-deux entre le présentéisme 1 à 9 jours et cette variable est significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test du khi-deux entre le présentéisme 1 à 9 jours et cette variable est significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test du khi-deux entre le présentéisme 1 à 9 jours et cette variable est significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée
A Le test du khi-deux entre le présentéisme 10 jours ou plus et cette variable est significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
B Le test du khi-deux entre le présentéisme 10 jours ou plus et cette variable est significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
C Le test du khi-deux entre le présentéisme 10 jours ou plus et cette variable est significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

L'enquête montre également que les travailleurs en insécurité d'emploi, les travailleurs autonomes, de même que ceux qui travaillent plus de 50 heures par semaine sont significativement plus nombreux, en proportion, à faire preuve de présentéisme de longue durée (respectivement 19,1 %, 20,1 % et 22,8 %) (tableau 6.7). Ce tableau nous indique également que c'est chez les non syndiqués (non cadres) que l'on observe la plus faible prévalence de présentéisme de longue durée (11,4 %), et ce, tant chez les hommes que chez les femmes. Dans les tableaux complémentaires, on peut également noter que les travailleurs du secteur des soins de santé et des services sociaux et ceux du regroupement des industries primaires, d'utilité publique et de la construction font davantage preuve de présentéisme de longue durée (tableau C 6.6). Au chapitre des catégories professionnelles, ce sont les femmes contremaîtres et cadres de premier niveau (bien que non significatif au seuil de 5 % chez ces dernières), de même que les professionnelles qui sont proportionnellement plus nombreuses à faire preuve d'au moins 10 jours de présentéisme au cours de la dernière année. Chez les hommes, nous ne sommes pas en mesure de détecter des différences significatives au seuil de 5 %. Cependant, on constate que les cadres et les ouvriers qualifiés sont nombreux à faire preuve de présentéisme de longue durée. Par ailleurs, chez les hommes, les cadres (supérieurs, intermédiaires et premier niveau) et les

6.3.2 Présentéisme au travail

Plus de la moitié de la population visée par l'enquête s'est présentée malade au travail au moins une journée durant les 12 mois précédant l'enquête (figure 6.4). En considérant la durée du présentéisme, on observe que près de 40 % des travailleurs québécois en font de un à neuf jours par année (présentéisme de courte durée), alors que près de 15 % en font 10 jours ou plus par année (présentéisme de longue durée). Le présentéisme de longue durée ne varie pas de manière statistiquement significative selon le sexe, alors que c'est le cas pour le groupe de neuf jours ou moins, un phénomène plus marqué chez les femmes.

Figure 6.4 : Prévalence du présentéisme en fonction de sa durée, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008



s Le test du khi-deux, pour le présentéisme de 1 à 9 jours est significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête Québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

En moyenne, les travailleuses et travailleurs québécois visés par l'enquête qui font preuve de présentéisme se sont présentés malades au travail 11,3 jours ouvrables au cours des 12 derniers mois (11,4 jours pour les hommes et 11,1 pour les femmes). La médiane est de cinq jours (quatre pour les femmes et cinq pour les hommes). Cet écart entre les deux valeurs indique que certains travailleurs font preuve de présentéisme durant une longue période. Aussi, lorsqu'on analyse la distribution de la fréquence des durées de présentéisme chez les travailleurs qui en rapportent au moins une journée, on constate que 22 % ont manifesté ce comportement durant un à deux jours, 23 % durant trois à quatre jours, 21 % durant cinq à neuf jours et environ un tiers (34 %) durant 10 jours ou plus (tableau non présenté).

La prévalence du présentéisme de courte durée diminue de façon significative en fonction de l'âge, ce qui n'est pas le cas pour le présentéisme de longue durée (tableau 6.6). Au regard de la scolarité, on constate que les travailleurs masculins les moins scolarisés se démarquent par une prévalence plus élevée de présentéisme de longue durée.

Tableau 6.6 : Prévalence du présentéisme selon la durée, selon des caractéristiques sociodémographiques, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008

	Homme		Femme		Total	
	1 à 9 jours	10 jours et +	1 à 9 jours	10 jours et +	1 à 9 jours	10 jours et +
Proportion [S] (%)	35,3	14,3	42,7	14,8	38,8	14,6
Population estimée (x 1000)	668	271	715	248	1382	519
			%			
Âge [a, b, B, c, C]						
De 15 à 24 ans	38,5	13,9†	59,7	6,1††	49,9	9,7†
De 25 à 44 ans	40,0	14,0	45,7	16,4	42,6	15,1
De 45 à 54 ans	31,6	14,6	35,4	16,3	33,5	15,4
55 ans ou plus	24,7	14,9	29,2	14,6†	26,5	14,8
Niveau de scolarité complété [a, A, b, c]						
Primaire ou moins	28,9	18,6	32,4	16,9†	30,1	18,0
Secondaire	37,9	14,9	43,5	13,1	40,5	14,1
Collégiale	36,4	13,5	42,5	14,5	39,5	14,0
Universitaire	35,1	11,7	45,7	15,9	40,4	13,8

s Le test du khi-deux, pour le présentéisme de 1 à 9 jours est significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
Le test du khi-deux, pour le présentéisme 10 jours ou plus n'est pas significatif au seuil de 5 % selon le sexe
a Le test du khi-deux entre le présentéisme 1 à 9 jours et cette variable est significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test du khi-deux entre le présentéisme 1 à 9 jours et cette variable est significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test du khi-deux entre le présentéisme 1 à 9 jours et cette variable est significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée
A Le test du khi-deux entre le présentéisme 10 jours ou plus et cette variable est significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
B Le test du khi-deux entre le présentéisme 10 jours ou plus et cette variable est significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
C Le test du khi-deux entre le présentéisme 10 jours ou plus et cette variable est significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

L'enquête montre également que les travailleurs en insécurité d'emploi, les travailleurs autonomes, de même que ceux qui travaillent plus de 50 heures par semaine sont significativement plus nombreux, en proportion, à faire preuve de présentéisme de longue durée (respectivement 19,1 %, 20,1 % et 22,8 %) (tableau 6.7). Ce tableau nous indique également que c'est chez les non syndiqués (non cadres) que l'on observe la plus faible prévalence de présentéisme de longue durée (11,4 %), et ce, tant chez les hommes que chez les femmes. Dans les tableaux complémentaires, on peut également noter que les travailleurs du secteur des soins de santé et des services sociaux et ceux du regroupement des industries primaires, d'utilité publique et de la construction font davantage preuve de présentéisme de longue durée (tableau C 6.6). Au chapitre des catégories professionnelles, ce sont les femmes contremaîtres et cadres de premier niveau (bien que non significatif au seuil de 5 % chez ces dernières), de même que les professionnelles qui sont proportionnellement plus nombreuses à faire preuve d'au moins 10 jours de présentéisme au cours de la dernière année. Chez les hommes, nous ne sommes pas en mesure de détecter des différences significatives au seuil de 5 %. Cependant, on constate que les cadres et les ouvriers qualifiés sont nombreux à faire preuve de présentéisme de longue durée. Par ailleurs, chez les hommes, les cadres (supérieurs, intermédiaires et premier niveau) et les

contremaîtres sont plus nombreux, en proportion, à faire preuve de présentéisme de courte durée. Chez les femmes, ce sont les professionnelles et les ouvrières non qualifiées et les manœuvres qui font preuve de présentéisme de courte durée.

Tableau 6.7 : Prévalence du présentéisme en fonction de sa durée, selon des conditions de travail et d'emploi, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008

	Homme		Femme		Total	
	1 à 9 jours	10 jours et +	1 à 9 jours	10 jours et +	1 à 9 jours	10 jours et +
Proportion [s] (%)	35,3	14,3	42,7	14,8	38,8	14,6
Population estimée (x 1000)	668	271	715	248	1382	519
			%			
Type de contrat de travail [1]						
Salariés cadres (syndiqués ou non) [a]	42,2	13,8	38,9	16,5	41,0	14,7
Salariés syndiqués (non cadres)	34,9	15,2	45,1	17,0	39,8	16,1
Salariés non syndiqués (non cadres) [A, B, C]	36,2	11,6	43,6	11,2	40,0	11,4
Travailleurs autonomes [a, A, b, B, c, C]	28,7	19,2	34,4	21,7	30,8	20,1
Temps de travail élevé [A, B, C]						
Plus de 50 heures par semaine	33,6	22,0	50,5	25,6†	37,0	22,8
50 heures ou moins par semaine	35,6	13,3	42,5	14,4	39,0	13,8
Insécurité d'emploi [A, B, C]						
Oui	34,4	18,8	40,4	19,6	37,1	19,1
Non	35,8	11,7	43,9	12,4	39,7	12,0
Type de profession [A, c, C]						
Manuel	34,0	17,5	36,2	15,0†	34,6	16,9
Mixte	36,7	13,9	45,6	12,5	41,7	13,2
Non manuel	35,7	11,6	42,9	16,1	39,6	14,0
Précarité contractuelle [b]						
Oui	35,1	14,4†	49,0	14,1	42,9	14,2
Non	35,3	14,3	41,6	15,0	38,1	14,6

s Le test du khi-deux, pour le présentéisme de 1 à 9 jours est significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
Le test du khi-deux, pour le présentéisme 10 jours ou plus n'est pas significatif au seuil de 5 % selon le sexe
a Le test du khi-deux entre le présentéisme 1 à 9 jours et cette variable est significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test du khi-deux entre le présentéisme 1 à 9 jours et cette variable est significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test du khi-deux entre le présentéisme 1 à 9 jours et cette variable est significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
A Le test du khi-deux entre le présentéisme 10 jours ou plus et cette variable est significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
B Le test du khi-deux entre le présentéisme 10 jours ou plus et cette variable est significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
C Le test du khi-deux entre le présentéisme 10 jours ou plus et cette variable est significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Il est à noter que l'existence de journées de congés de maladie payées par l'employeur n'est pas associée significativement à la prévalence du présentéisme de courte durée, alors qu'une relation est observée dans le cas du présentéisme de longue durée : les travailleurs qui ont accès à des congés de maladie payés par l'employeur sont proportionnellement moins nombreux à faire preuve de présentéisme de longue durée (tableau 6.8). Ce constat est significatif chez les hommes seulement ; chez les femmes, au seuil de 5 %, le lien entre le présentéisme et l'accès à des congés de maladie n'apparaît pas.

Tableau 6.8 : Prévalence du présentéisme en fonction de sa durée, selon l'accès à des congés de maladie payés par l'employeur, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des salariés* québécois, Québec, 2007-2008

	Homme		Femme		Total	
	1 à 9 jours	10 jours et +	1 à 9 jours	10 jours et +	1 à 9 jours	10 jours et +
Proportion [S] (%)	36,6	13,3	43,8	13,9	40,1	13,6
Population estimée (x 1000)	574	208	648	206	1222	414
			%			
Accès à des congés de maladies payés par l'employeur [A, C]						
Oui	37,5	11,7	44,1	13,8	40,8	12,8
Non	35,3	17,0	43,1	15,2	38,9	16,2

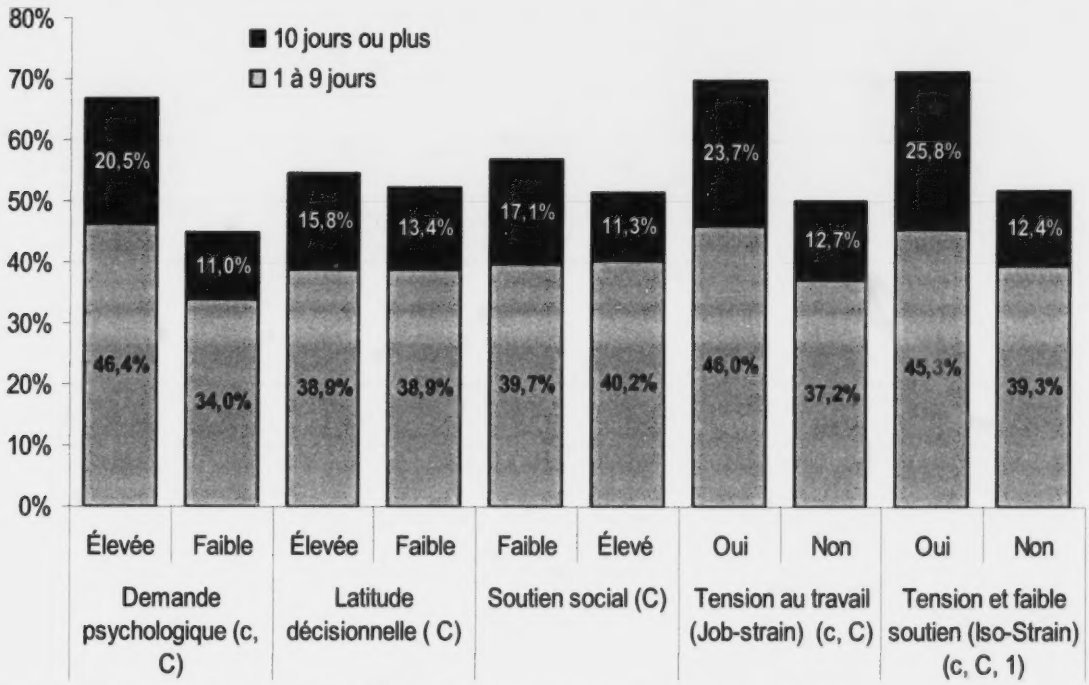
s Le test du khi-deux, pour le présentéisme de 1 à 9 jours est significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
Le test du khi-deux, pour le présentéisme 10 jours ou plus n'est pas significatif au seuil de 5 % selon le sexe.
a Le test du khi-deux entre le présentéisme 1 à 9 jours et cette variable est significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test du khi-deux entre le présentéisme 1 à 9 jours et cette variable est significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test du khi-deux entre le présentéisme 1 à 9 jours et cette variable est significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
A Le test du khi-deux entre le présentéisme 10 jours ou plus et cette variable est significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
B Le test du khi-deux entre le présentéisme 10 jours ou plus et cette variable est significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
C Le test du khi-deux entre le présentéisme 10 jours ou plus et cette variable est significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
* En emploi comme salarié depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008*.

Au regard des contraintes organisationnelles et physiques du travail, nous constatons que le faible soutien au travail, la demande psychologique élevée, la faible reconnaissance et l'exposition à un cumul d'au moins quatre contraintes physiques sont associés au présentéisme de longue durée (figures 6.5 et 6.6 ; tableau C 6.8). Une faible latitude décisionnelle présente également une relation importante chez les hommes. Une plus grande proportion de travailleurs exposés à un cumul de ces contraintes organisationnelles manifeste du présentéisme de longue durée. Ainsi, les travailleurs faisant face à de la tension au travail (*job strain*), à de la tension et à un faible soutien (*iso-strain*), à un déséquilibre entre effort et reconnaissance ont une prévalence beaucoup plus importante de présentéisme de longue durée que ceux qui ne sont pas exposés à ce genre de situations contraignantes. Les situations de travail exigeantes sont aussi significativement associées au présentéisme. Les travailleurs n'ayant pas les moyens de faire un travail de qualité, ceux qui doivent vivre des situations de tension avec le public, les victimes de harcèlement psychologique au travail, les personnes qui font un travail émotionnellement exigeant, ou encore celles qui n'ont pas la possibilité de modifier la vitesse ou la cadence de leur travail connaissent des prévalences plus importantes. Il en est de même pour l'exposition au cumul général de contraintes physiques du travail : 22,2 % des travailleurs exposés à quatre contraintes physiques ou plus font du présentéisme de longue durée. Cette prévalence est proche de 10 % chez les travailleurs qui ne sont exposés à aucune contrainte physique du travail composant l'Indice.

Les prévalences obtenues suite à l'étude des combinaisons d'au moins quatre contraintes physiques du travail et d'une contrainte psychosociale sont encore plus élevées. Notons, encore une fois, la prévalence particulièrement élevée du présentéisme de longue durée chez les

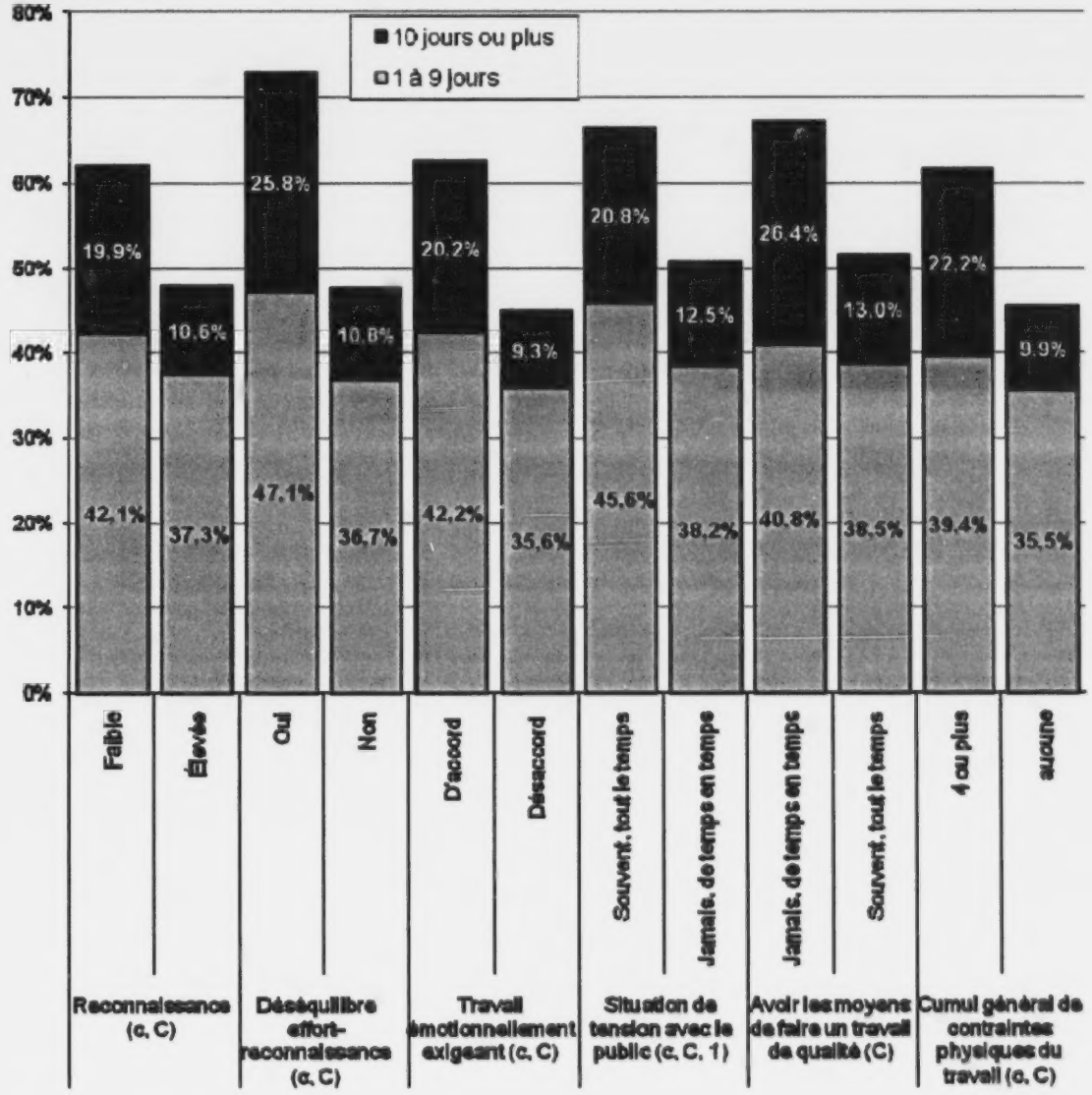
travailleuses et les travailleurs exposés à un cumul de contraintes physiques et au harcèlement psychologique (tableau 6.9).

Figure 6.5 : Prévalence du présentéisme en fonction de sa durée, selon l'exposition à des contraintes organisationnelles du travail chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008



c Le test du khi-deux entre le présentéisme 1 à 9 jours et cette variable est significatif au seuil de 5 %.
C Le test du khi-deux entre le présentéisme 10 jours ou plus et cette variable est significatif au seuil de 5 %.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Figure 6.6 : Prévalence du présentéisme en fonction de sa durée, selon l'exposition à des contraintes psychosociales du travail chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008



c Le test du khi-deux entre le présentéisme 1 à 9 jours et cette variable est significatif au seuil de 5 %.
C Le test du khi-deux entre le présentéisme 10 jours ou plus et cette variable est significatif au seuil de 5 %.
[1] Chez les travailleurs en contact avec le public
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau 6.9 : Prévalence du présentéisme en fonction de sa durée, selon l'exposition à une combinaison d'au moins quatre contraintes physiques et d'une contrainte psychosociale chez les travailleurs* exposés à un cumul d'au moins quatre contraintes de l'Indice général de cumul de contraintes physiques du travail chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble, Québec, 2007-2008

	Homme		Femme		Total	
	1 à 9 jours	10 jours et +	1 à 9 jours	10 jours et +	1 à 9 jours	10 jours et +
	%					
Exposition à au moins 4 contraintes physiques de l'Indice général de cumul	37,5	21,6	42,7	23,4	39,4	22,2
Exposition à au moins 4 contraintes physiques de l'Indice général de cumul ET à une/un :						
Soutien social au travail [A, C]						
Faible	36,8	24,7	42,8	24,3	38,9	24,6
Élevé	38,5	15,3†	42,1	23,4†	39,9	18,3
Latitude décisionnelle [B, C]						
Faible	35,0	23,9	41,7	28,3	37,6	25,6
Élevée	40,7	18,7	45,1	15,9†	42,1	17,8
Reconnaissance [B, C]						
Faible	39,0	24,6	41,8	28,4	40,1	26,1
Élevée	36,0	17,9	44,3	17,8†	38,6	17,9
Travail émotionnellement exigeant [A, B, C]						
Fortement d'accord / d'accord	38,4	28,8	44,8	28,5	41,2	28,7
Fortement en désaccord / en désaccord	37,0	15,7	39,5	14,6†	37,7	15,4
Demande psychologique [A, C]						
Élevée	40,5	27,2	45,7	26,1	42,7	26,7
Faible	35,1	17,6	38,5	21,1†	36,2	18,6
Déséquilibre effort - reconnaissance [A, B, C]						
Oui	35,8	31,7	45,3	30,2	39,7	31,1
Non	38,4	16,3	41,3	19,8†	39,4	17,5
Tension au travail (Job strain) [A, C]						
Oui	36,1	31,2	41,7	30,1	38,6	30,7
Non	37,9	18,5	43,0	20,5	39,6	19,1
Tension au travail et faible soutien (Iso-strain) [A, C]						
Oui	34,1†	34,6	43,6	28,3†	38,6	31,6
Non	38,4	17,9	42,2	22,7	39,7	19,5
Situation de tension avec le public [b, c]						
Souvent / tout le temps	43,6	24,6†	51,4	25,1†	47,2	24,8
Jamais / de temps en temps	40,3	20,0	38,6	23,7	39,7	21,4
Sans contact avec le public	30,0	22,2	38,9†	20,2	32,3	21,6
Harcèlement psychologique [A, B, C]						
Oui	34,4	33,2	40,5	35,7	37,3	34,4
Non	38,2	19,3	43,8	19,2	40,1	19,3

a Le test du khi-deux entre le présentéisme 1 à 9 jours et cette variable est significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test du khi-deux entre le présentéisme 1 à 9 jours et cette variable est significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test du khi-deux entre le présentéisme 1 à 9 jours et cette variable est significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
A Le test du khi-deux entre le présentéisme 10 jours ou plus et cette variable est significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
B Le test du khi-deux entre le présentéisme 10 jours ou plus et cette variable est significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
C Le test du khi-deux entre le présentéisme 10 jours ou plus et cette variable est significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Enfin, qu'il s'agisse d'un travail émotionnellement exigeant ou impliquant des tensions avec le public, on constate que la présence d'un niveau élevé de latitude décisionnelle, de soutien au travail ou encore de reconnaissance est associée à une situation plus favorable en réduisant la proportion de personnes qui fait du présentéisme de longue durée à des valeurs comparables à celles de l'ensemble des travailleurs (tableaux 6.10 et 6.11). C'est le cas, notamment, dans les situations de travail émotionnellement exigeantes, pour la latitude décisionnelle et le soutien social élevés, qui semblent ainsi réduire le nombre de jours de présentéisme par année.

Tableau 6.10 : Prévalence du présentéisme en fonction de sa durée, selon l'exposition à des contraintes organisationnelles, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois exposés à un travail émotionnellement exigeant, Québec, 2007-2008

	Homme		Femme		Total	
	1 à 9 jours	10 jours et +	1 à 9 jours	10 jours et +	1 à 9 jours	10 jours et +
Travail émotionnellement exigeant et			%			
Latitude décisionnelle [a, A, c, C]						
Faible	32,7	25,6	43,6	23,5	38,6	24,4
Élevée	41,2	14,6	49,2	19,5	45,0	17,0
Soutien social au travail [A, B, C, 1]						
Faible	37,1	22,9	47,9	23,7	42,7	23,3
Élevé	41,0	15,0	48,6	17,5	45,1	16,4
Reconnaissance [A, B, C]						
Faible	37,0	25,0	48,2	26,4	42,9	25,7
Élevée	39,5	13,8	46,6	15,5	43,0	14,7
Latitude décisionnelle et soutien social [a, A, B, c, C]						
Latitude faible et soutien faible	32,1	30,0	45,3	25,3	39,2	27,5
Non exposés à latitude faible et soutien faible	41,8	14,5	49,7	18,6	46,0	16,6
Latitude décisionnelle et reconnaissance [a, A, B, c, C]						
Latitude faible et reconnaissance faible	31,6	28,6	44,3	27,3	38,7	27,9
Non exposés à latitude faible et reconnaissance faible	40,6	15,7	49,0	18,3	44,7	17,0
Soutien social et reconnaissance [A, B, C, 1]						
Soutien faible et reconnaissance faible	37,3	27,1	49,3	28,1	43,6	27,6
Non exposés à soutien faible et reconnaissance faible	40,3	15,1	47,4	16,7	44,0	15,9
Soutien, reconnaissance et latitude décisionnelle [A, B, C, 1]						
Soutien faible et reconnaissance faible et latitude faible	33,4	32,8	47,3	28,1	41,0	30,3
Non exposés à soutien faible et reconnaissance faible et latitude faible	40,8	15,4	48,4	18,4	44,8	17,0

a Le test du khi-deux entre le présentéisme 1 à 9 jours et cette variable est significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test du khi-deux entre le présentéisme 1 à 9 jours et cette variable est significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test du khi-deux entre le présentéisme 1 à 9 jours et cette variable est significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
A Le test du khi-deux entre le présentéisme 10 jours ou plus et cette variable est significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
B Le test du khi-deux entre le présentéisme 10 jours ou plus et cette variable est significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
C Le test du khi-deux entre le présentéisme 10 jours ou plus et cette variable est significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
[1] Le soutien social s'applique aux travailleurs qui ont au moins un supérieur et un collègue
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau 6.11 : Prévalence du présentéisme en fonction de sa durée, selon l'exposition à des contraintes organisationnelles chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois exposés à des situations de tensions avec le public, Québec, 2007-2008

	Homme		Femme		Total	
	1 à 9 jours	10 jours et +	1 à 9 jours	10 jours et +	1 à 9 jours	10 jours et +
Tension avec le public et	%					
Latitude décisionnelle						
Faible	38,5	20,1†	52,3	23,6	46,5	22,1
Élevée	37,7	19,4	53,9	20,3	45,1	19,8
Soutien social au travail [B, C, 1]						
Faible	41,1	17,8†	49,5	27,6	45,5	23,0
Élevé	36,7	17,3†	57,7	16,2†	48,1	16,7
Reconnaissance [B, C]						
Faible	42,6	20,7	52,5	28,6	47,9	25,0
Élevée	34,9	16,5†	53,8	14,1†	44,2	15,3
Latitude décisionnelle et soutien [1]						
Latitude faible et soutien faible	40,5	18,7†	50,7	27,4	46,4	23,7
Non exposés à latitude faible et soutien faible	38,4	17,2	55,6	19,5	47,3	18,3
Latitude décisionnelle et reconnaissance [B, C]						
Latitude décisionnelle faible et reconnaissance faible	39,4	19,7†	52,0	29,8	46,8	25,7
Non exposés à latitude décisionnelle faible et reconnaissance faible	38,4	18,2	54,2	17,8	46,1	18,0
Soutien et reconnaissance [B, C, 1]						
Soutien faible et reconnaissance faible	43,7	19,5†	49,7	32,8	46,9	26,7
Non exposés à soutien faible et reconnaissance faible	36,8	16,5†	55,7	15,7	46,8	16,1
Soutien et reconnaissance et latitude [B, C, 1]						
Soutien faible et reconnaissance faible et latitude faible	43,4	18,3†	51,9	30,9†	48,3	25,6
Non exposés à soutien faible et reconnaissance faible et latitude faible	38,1	17,4	54,6	19,1	46,6	18,3

a Le test du khi-deux entre le présentéisme 1 à 9 jours et cette variable est significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test du khi-deux entre le présentéisme 1 à 9 jours et cette variable est significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test du khi-deux entre le présentéisme 1 à 9 jours et cette variable est significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
A Le test du khi-deux entre le présentéisme 10 jours ou plus et cette variable est significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
B Le test du khi-deux entre le présentéisme 10 jours ou plus et cette variable est significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
C Le test du khi-deux entre le présentéisme 10 jours ou plus et cette variable est significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
[1] Le soutien social s'applique aux travailleurs qui ont au moins un supérieur et un collègue
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

6.3.3 Indicateurs de santé générale et autres indicateurs de santé

6.3.3.1 Indicateurs de santé et de santé mentale

La prévalence de la perception de l'état de santé général est statistiquement liée aux indicateurs de santé mentale. Par exemple, près de 17 % des travailleurs visés par l'enquête ayant un niveau élevé de détresse psychologique se perçoivent comme étant en mauvaise santé générale (tableau 6.12). Cette prévalence diminue à 4,1 % chez les travailleurs qui ont un faible niveau de

détresse psychologique. Ces constats sont vérifiés tant chez les hommes que chez les femmes, et s'observent également dans le cas des symptômes dépressifs. Ainsi, près de 21 % des travailleurs qui présentent des symptômes dépressifs perçus comme étant liés au travail se perçoivent comme étant en mauvaise santé. Parmi ceux qui ne présentent aucun symptôme dépressif, la prévalence de la perception négative de l'état de santé général est de 5,6 %.

Tableau 6.12 : Prévalence de la perception négative de l'état de santé général selon les indicateurs de santé mentale, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
		%	
Proportion (%)	6,7	7,5	7,1
Population estimée (x 1000)	127	126	252
		%	
Niveau de détresse psychologique [a, b, c]			
Faible	4,7	3,4†	4,1
Modéré	8,5†	7,4†	7,9
Élevé	14,3	19,2	17,1
Symptômes dépressifs [a, b, c]			
Pas de symptômes dépressifs	5,8	5,4	5,6
Symptômes dépressifs perçus comme étant non liés au travail	12,1††	13,9†	13,2†
Symptômes dépressifs perçus comme étant liés au travail	18,8†	22,1	20,8

a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5%, chez les hommes
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5%, chez les femmes
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5% dans l'ensemble de la population étudiée
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Le présentéisme est aussi lié de manière significative aux indicateurs de santé mentale : plus le niveau de détresse est élevé, plus les travailleurs font preuve de présentéisme (tableau 6.13). Ce constat s'observe pour le présentéisme tant de courte durée que de longue durée, mais les écarts sont plus marqués pour ce dernier. Ainsi, parmi les travailleurs ayant un niveau élevé de détresse psychologique, près de 32 % se sont présentés malades au travail 10 jours ou plus au cours des 12 mois précédant l'enquête, vs environ 9 % chez les travailleurs ayant un faible niveau de détresse psychologique.

En ce qui concerne les symptômes dépressifs, la prévalence du présentéisme de longue durée atteint plus de 41 % chez les travailleurs souffrant de tels symptômes qu'ils perçoivent comme étant liés au travail. Il est aussi important de noter que dans le cas de symptômes dépressifs de même nature, la prévalence du présentéisme est plus élevée chez les travailleurs qui perçoivent que ces symptômes sont liés à leur emploi principal que chez ceux qui n'ont pas cette perception, et ce, tant chez les hommes que chez les femmes et aussi bien pour le présentéisme de courte que de longue durée.

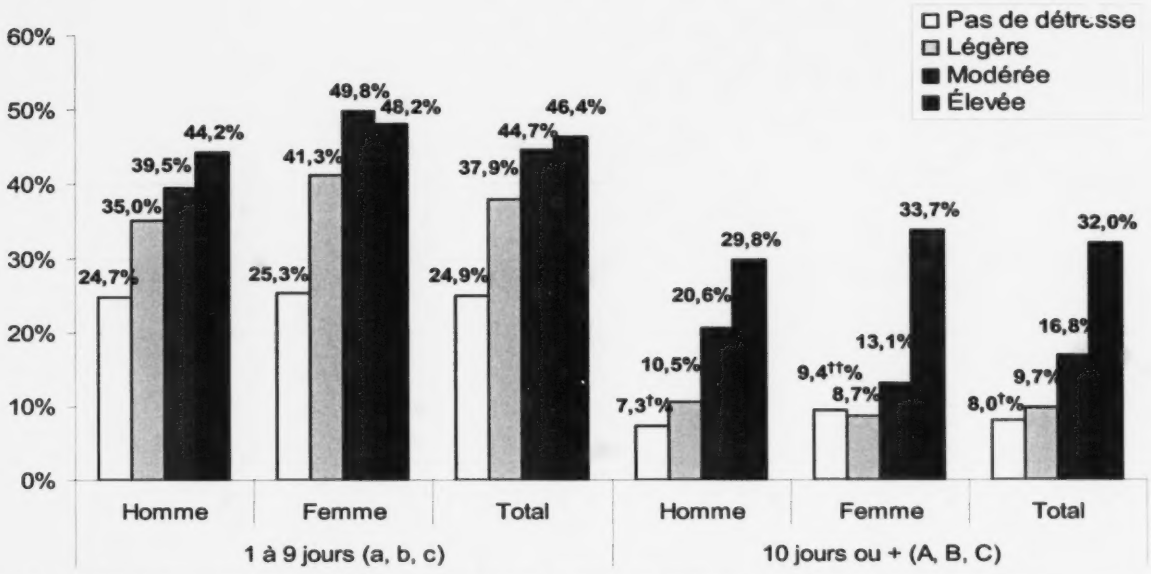
Tableau 6.13 : Prévalence du présentéisme en fonction de sa durée, selon les indicateurs de santé mentale, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008

	Homme		Femme		Total	
	1-9 jours	10 jours et +	1-9 jours	10 jours et +	1-9 jours	10 jours et +
Proportion [s] **(%)**	35,3	14,3	42,7	14,8	38,8	14,6
Population estimée (x 1000)	668	271	715	248	1382	519
				%		
Niveau de détresse psychologique [a, A, b, B, c, C]						
Faible	32,7	9,8	39,0	8,8	35,5	9,4
Modéré	39,5	20,6	49,8	13,1	44,7	16,8
Élevé	44,2	29,8	48,2	33,7	46,4	32,0
Symptômes dépressifs [A, B, c, C]						
Pas de symptômes dépressifs	35,0	12,2	42,1	11,1	38,2	11,7
Symptômes dépressifs perçus comme étant non liés au travail	30,3†	29,3†	42,0	26,0†	37,7	27,2
Symptômes dépressifs perçus comme étant liés au travail	42,2	42,1	49,4	40,6	46,6	41,2

s Le test du khi-deux, pour le présentéisme de 1 à 9 jours est significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
Le test du khi-deux, pour le présentéisme 10 jours ou plus n'est pas significatif au seuil de 5 % selon le sexe
a Le test du khi-deux entre le présentéisme 1 à 9 jours et cette variable est significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test du khi-deux entre le présentéisme 1 à 9 jours et cette variable est significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test du khi-deux entre le présentéisme 1 à 9 jours et cette variable est significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
A Le test du khi-deux entre le présentéisme 10 jours ou plus et cette variable est significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
B Le test du khi-deux entre le présentéisme 10 jours ou plus et cette variable est significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
C Le test du khi-deux entre le présentéisme 10 jours ou plus et cette variable est significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Il y a une relation significative entre le présentéisme et les niveaux de détresse psychologique, tout en distinguant les travailleurs qui ont un niveau de détresse léger de ceux qui n'ont aucune détresse psychologique (figure 6.7). On constate que les relations entre le niveau de détresse psychologique et le présentéisme diffèrent selon le présentéisme de courte ou de longue durée. Par exemple, la prévalence du présentéisme de un à neuf jours est plus élevée chez les travailleurs en détresse psychologique que chez ceux qui n'en déclarent aucune, mais varie peu selon le niveau de la détresse ; par contre, la relation entre la prévalence du présentéisme de longue durée varie selon les niveaux détresse : la prévalence du présentéisme de longue durée diminue progressivement entre la détresse élevée, modérée et légère.

Figure 6.7 : Prévalence du présentéisme en fonction de sa durée, selon le niveau de détresse, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008

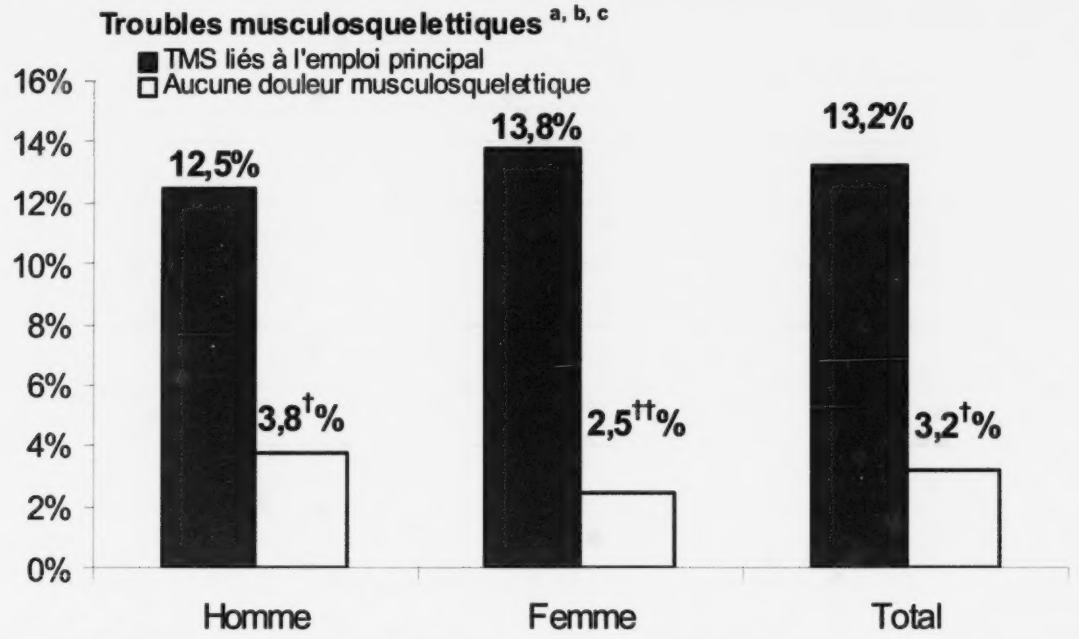


a Le test du khi-deux entre le présentéisme 1 à 9 jours et cette variable est significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test du khi-deux entre le présentéisme 1 à 9 jours et cette variable est significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test du khi-deux entre le présentéisme 1 à 9 jours et cette variable est significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
A Le test du khi-deux entre le présentéisme 10 jours ou plus et cette variable est significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
B Le test du khi-deux entre le présentéisme 10 jours ou plus et cette variable est significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
C Le test du khi-deux entre le présentéisme 10 jours ou plus et cette variable est significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

6.3.3.2 Indicateurs de santé générale et troubles musculo-squelettiques perçus comme étant liés à l'emploi principal

La prévalence de la perception de l'état de santé général varie significativement, tant chez les hommes que chez les femmes, selon la présence de troubles musculo-squelettiques (TMS) perçus comme étant liés à l'emploi principal (figure 6.8). Ainsi, près de 13 % des travailleurs visés par l'enquête atteints de TMS liés à leur emploi principal se perçoivent comme étant en mauvaise santé. Cette prévalence est d'environ 3 % chez ceux qui n'ont ressenti aucune douleur musculo-squelettique importante ayant dérangé leurs activités au cours des 12 mois précédant l'enquête.

Figure 6.8 : Prévalence de la perception négative de l'état de santé général selon les troubles musculo-squelettiques perçus comme étant liés à l'emploi principal, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008



a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5%, chez les hommes
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5%, chez les femmes
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5% dans l'ensemble de la population étudiée
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

De la même manière, le présentéisme varie de façon significative selon la présence de TMS perçus comme étant liés à l'emploi principal (tableau 6.14). Cela s'applique au présentéisme de courte et de longue durée, mais les relations sont plus marquées pour ce dernier : 29,3 % des travailleurs atteints de TMS font du présentéisme de longue durée. Cette prévalence est proche de 6 % chez ceux qui n'ont aucune douleur de cette nature.

Tableau 6.14 : Prévalence du présentéisme en fonction de sa durée, selon les troubles musculo-squelettiques perçus comme étant liés à l'emploi principal, chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble, Québec, 2007-2008

	Homme		Femme		Total	
	1-9 jours	10 jours et +	1-9 jours	10 jours et +	1-9 jours	10 jours et +
Proportion [s] (%)	35,3	14,3	42,7	14,8	38,8	14,6
Population estimée (x 1000)	668	271	715	248	1382	519
				%		
Troubles musculo-squelettiques [a, A, b, B, c, C]						
Ressentis souvent ou tout le temps, liés à l'emploi principal	41,2	31,3	45,6	27,9	43,8	29,3
Aucune douleur	26,3	6,6	36,7	5,5†	30,9	6,1

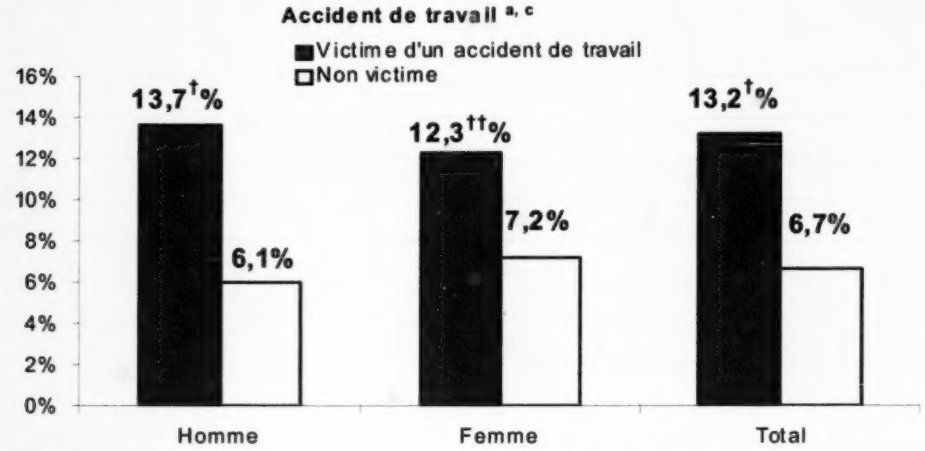
s Le test du khi-deux, pour le présentéisme de 1 à 9 jours est significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
Le test du khi-deux, pour le présentéisme 10 jours ou plus n'est pas significatif au seuil de 5 % selon le sexe
a Le test du khi-deux entre le présentéisme 1 à 9 jours et cette variable est significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test du khi-deux entre le présentéisme 1 à 9 jours et cette variable est significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test du khi-deux entre le présentéisme 1 à 9 jours et cette variable est significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
A Le test du khi-deux entre le présentéisme 10 jours ou plus et cette variable est significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
B Le test du khi-deux entre le présentéisme 10 jours ou plus et cette variable est significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
C Le test du khi-deux entre le présentéisme 10 jours ou plus et cette variable est significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

6.3.3.3 Indicateurs de santé générale et accidents du travail

Malgré de faibles effectifs qui limitent la précision des estimations, la proportion de travailleurs qui se perçoit en mauvaise santé varie significativement selon les accidents du travail : parmi les victimes, près de 13 % ont une perception négative de leur état de santé. Cette proportion est de 6,7 % chez les personnes qui n'ont pas été victimes d'un accident du travail au cours des 12 mois précédant l'enquête (figure 6.9).

La prévalence du présentéisme varie significativement selon les accidents du travail survenus à l'emploi principal au cours des 12 derniers mois. L'enquête estime que 13,6 % des travailleurs qui n'ont pas connu d'accidents ont fait preuve de présentéisme 10 jours ou plus pendant cette période. Cette proportion atteint 28,3 % chez les accidentés. Le même constat s'établit chez les hommes et chez les femmes (tableau 6.15). En revanche, il semble se dégager une interaction entre le présentéisme de courte durée et le sexe, en relation avec les accidents du travail : si la prévalence varie peu chez les hommes, chez les femmes, la prévalence du présentéisme de un à neuf jours est de 41,8 % chez les non accidentées et atteint 60,3 % chez les travailleuses victimes d'accidents.

Figure 6.9 : Prévalence de la perception négative de l'état de santé général selon les accidents de travail, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008



a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5%, chez les hommes
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5%, chez les femmes
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5% dans l'ensemble de la population étudiée
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau 6.15 : Prévalence du présentéisme en fonction de sa durée, selon les accidents du travail, chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble, Québec, 2007-2008

	Homme		Femme		Total	
	1-9 jours	10 jours et +	1-9 jours	10 jours et +	1-9 jours	10 jours et +
Proportion [s] (%)	35,3	14,3	42,7	14,8	38,8	14,6
Population estimée (x 1000)	668	271	715	248	1382	519
			%			
Accident de travail [A, b, B, C]						
Victimes	32,6	31,0	60,3	23,9†	43,3	28,3
Non victimes	35,5	13,0	41,8	14,3	38,4	13,6

s Le test du khi-deux, pour le présentéisme de 1 à 9 jours est significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
Le test du khi-deux, pour le présentéisme 10 jours ou plus n'est pas significatif au seuil de 5 % selon le sexe
a Le test du khi-deux entre le présentéisme 1 à 9 jours et cette variable est significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test du khi-deux entre le présentéisme 1 à 9 jours et cette variable est significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test du khi-deux entre le présentéisme 1 à 9 jours et cette variable est significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
A Le test du khi-deux entre le présentéisme 10 jours ou plus et cette variable est significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
B Le test du khi-deux entre le présentéisme 10 jours ou plus et cette variable est significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
C Le test du khi-deux entre le présentéisme 10 jours ou plus et cette variable est significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

6.4 Discussion

6.4.1 Faits saillants

Notre recherche montre que plusieurs contraintes organisationnelles et physiques sont significativement associées à une perception négative de l'état de santé général chez les travailleurs québécois visés par cette enquête. Il s'agit notamment de la faible latitude décisionnelle, du manque de reconnaissance, d'un faible soutien au travail et de l'exposition à un cumul de contraintes physiques. Ces résultats suggèrent que la relation entre la santé générale et le cumul de contraintes organisationnelles et physiques est encore plus importante. Par exemple, l'exposition à la combinaison d'un cumul de contraintes physiques et de harcèlement psychologique au travail est associée à une forte prévalence de la perception d'une mauvaise santé générale.

Cette recherche montre aussi que le fait de ne pas avoir les moyens de faire un travail de qualité est associé à une très forte proportion de travailleurs ayant une perception négative de leur état de santé et à une prévalence élevée de présentéisme de longue durée. Il s'agit d'un phénomène à relier aux résultats des recherches en psycho-dynamique du travail qui ont bien montré que le travail est un déterminant important de l'identité d'une personne. Or, il est difficile de s'identifier à un travail mal fait ; il est donc fort possible qu'une telle situation puisse avoir un effet négatif sur la santé. Il peut également s'agir ici de l'effet d'avoir à faire un travail qui heurte sa conscience professionnelle (Cohidon et al., 2009).

Les travailleurs perçoivent leur état de santé de façon plus négative lorsqu'ils vivent régulièrement des situations de tensions avec le public. Par ailleurs, la présence d'une relation significative entre la santé générale et le travail émotionnellement exigeant dépend de la présence de latitude décisionnelle, de soutien ou de reconnaissance au travail, un phénomène également observé dans le cas du travail impliquant des situations de tension avec le public. Ces résultats sont conformes avec le constat maintes fois rapporté que ce n'est pas le travail émotionnellement exigeant en soi qui présente un risque pour la santé, ni même la demande psychologique, mais une combinaison de ces facteurs avec des éléments pathogènes de l'organisation du travail.

La perception de l'état de santé varie en fonction de l'âge. La proportion de personnes âgées de 55 ans ou plus ayant une perception négative de leur état de santé est considérablement plus importante que celle que l'on observe dans les autres groupes d'âge. La perception de l'état de santé est également fortement associée au statut socio-économique : les travailleurs les moins scolarisés et ceux des ménages à faibles revenus sont beaucoup plus nombreux, en proportion, à avoir une perception négative de leur état de santé. Plusieurs études récentes ont montré que les expositions professionnelles physiques et psychosociales expliquent une bonne proportion des inégalités de santé générale observées et ainsi, ces inégalités peuvent être réduites par l'amélioration des conditions du travail (Bauer et al., 2009 ; Borg et Kristensen, 2000 ; Kaikkonen et al., 2009 ; Lundberg et al., 2007; Schrijvers et al., 1998). Ces facteurs peuvent également expliquer le fait que les travailleurs en insécurité d'emploi sont plus nombreux à avoir une perception négative de leur état de santé (Malenfant et al., 2007). Le fait que les personnes qui vivent seules aient un moins bon état de santé est également conforme à ce que d'autres études ont rapporté, principalement pour les hommes (Vézina et al., 2008 B).

Le présentéisme au travail touche plus de la moitié des personnes au travail au Québec. Pour mieux comprendre ce phénomène, nous l'avons analysé en fonction de sa durée. Cette analyse nous permet d'avancer l'hypothèse qu'il y aurait deux formes de présentéisme : l'un, de plus courte durée sur une base annuelle, serait davantage volontaire, alors que l'autre, de plus longue durée, serait plutôt imposé. On pourrait lier le premier aux motifs documentés dans certaines enquêtes, tels que le professionnalisme, le respect des échéances et des engagements, alors que le second serait davantage relié à la peur des représailles ou de la perte de revenu (Biron et al., 2006). Cette dernière situation peut davantage être le fait des travailleurs en insécurité d'emploi, de ceux qui travaillent plus de 50 heures par semaine et des travailleurs autonomes. Le présentéisme de longue durée caractérise de plus les travailleurs qui sont également exposés à des contraintes organisationnelles ou physiques reconnues pathogènes et, dans ce sens, pourrait être un meilleur indicateur de problèmes de santé plus graves (Kivimaki et al., 2005).

Par ailleurs, il est surprenant de constater que l'accès à des congés de maladie payés par l'employeur n'est pas associé au présentéisme de courte durée, mais uniquement à celui de longue durée. Pour comprendre ce phénomène, il faut le situer en continuité avec celui de l'absentéisme. Kristensen (1991) a montré que des absences de courte durée constituent un mécanisme d'adaptation qui permet aux personnes atteintes de maladie ou de détresse de récupérer et d'éviter ainsi des problèmes de santé plus graves qui, en l'absence de protection salariale entraîneront davantage de jours de présentéisme. Pluta et Accordino (2006) ont avancé que les travailleurs qui perdent leur assurance salaire auraient tendance à revenir plus rapidement au travail. De plus, St-Arnaud et ses collaborateurs (2009 A) ont montré que les travailleurs qui ne bénéficient pas de mesures de soutien en cas d'absence, incluant la protection salariale, sont plus susceptibles d'entrer dans un processus de détérioration de leur état de santé et, à long terme, de leur capacité de travail. Ces constats confirment l'intérêt de considérer le présentéisme de longue durée comme un indicateur d'une atteinte plus sévère à la santé et de l'importance des congés de maladie pour les prévenir. Nos résultats montrent de plus que le présentéisme de longue durée est beaucoup plus associé à une détresse psychologique élevée qu'à une détresse modérée, contrairement au présentéisme de courte durée. Ces données vont dans le même sens que celles que Kessler et ses collaborateurs (2006) décrivent en montrant que le nombre de jours annuels de présentéisme était de 35 chez les personnes présentant un diagnostic de trouble bipolaire et de 18 dans les cas de dépression sévère.

Les travailleuses du secteur des soins de santé et des services sociaux font davantage preuve de présentéisme de longue durée. Cette observation peut être liée au fait qu'il s'agit d'un type de travail qui nécessite de créer des liens et de la continuité dans les services offerts à une personne qui souffre, d'autant plus qu'il est souvent difficile de trouver un substitut pour accomplir ces tâches (Biron et al., 2006). La prévalence accrue du présentéisme de longue durée chez les personnes qui doivent faire un travail émotionnellement exigeant va dans ce sens. La plus faible prévalence du présentéisme de longue durée chez les non syndiqués (non cadres), et ce, tant chez les hommes que chez les femmes a de quoi surprendre. L'explication peut tenir au fait que les non syndiqués ont une meilleure santé que les syndiqués : cette tendance s'observe pour les troubles musculo-squelettiques liés au travail, pour les symptômes dépressifs, les accidents du travail et l'état de santé général. Aussi, il est possible qu'une plus forte proportion de salariés non syndiqués soit des cols blancs ayant plus de latitude décisionnelle que les syndiqués.

En ce qui concerne la prévalence du présentéisme chez les personnes ayant des symptômes dépressifs, on constate qu'elle se situe à des niveaux très élevés, soit plus de 45 % pour le présentéisme de courte durée et plus de 40 % pour le présentéisme de longue durée, et ce, tant chez les hommes que chez les femmes. Ce constat doit être relié aux résultats de recherches qui ont montré que 44 % des travailleurs qui ont effectué un retour au travail à la suite d'un problème de santé mentale considèrent que leur problème n'est pas résolu (St-Arnaud et al., 2007). Enfin, il est surprenant de constater que chez les personnes atteintes de symptômes dépressifs identiques, celles qui les attribuent à leur travail font plus fréquemment preuve de présentéisme de longue durée que celles qui ne les attribuent pas à celui-ci. Ici, l'explication se trouve peut-être du côté des préjugés concernant la dépression et ses origines. St-Arnaud et ses collaborateurs (2006) ont en effet montré que les travailleurs ayant présenté un syndrome dépressif associé à des facteurs personnels, comme la perte d'un être cher, bénéficient davantage d'empathie et de soutien de la part de leurs collègues que ceux dont le problème est lié à des conditions de travail difficiles et qui les empêchent de fournir leur pleine capacité, surtout si les collègues doivent combler ce manque. Le soutien manifesté par les collègues dans les cas de dépression liées à des facteurs personnels peut aussi prendre la forme d'un encouragement à partir plus tôt en absence.

6.4.2 Comparaison avec les résultats d'autres études

Nos résultats sur les liens entre la perception négative de l'état de santé et les contraintes organisationnelles sont comparables à ce que plusieurs autres études ont rapporté, tant au Québec qu'à l'étranger (Bourbonnais et al., 2000 ; De Jonge et al., 2000 ; Pickhart et al., 2001 ; Niedhammer et Chea, 2003).

Pour ce qui est du présentéisme, nos résultats sont légèrement plus élevés que ceux d'un sondage sur la santé que Desjardins Sécurité financière a publié en 2007, lequel montrait que 42 % des Canadiens s'étaient présentés au travail au moins une fois cette année-là alors qu'ils étaient épuisés ou malades (Desjardins, 2008). Comme dans d'autres études, les raisons invoquées pour justifier ce comportement ont trait, par ordre d'importance, à la nécessité de respecter des échéances, d'empêcher que le travail ne s'accumule, ou par professionnalisme, par crainte de représailles ou de perte de revenu (Biron et al., 2006). Par contre, nos données sont comparables à celles que la firme Watson Wyatt a observées dans un sondage réalisé en 2007 auprès de 78 organisations canadiennes représentant plus de 464 000 employés à temps plein, dans tous les principaux secteurs d'activité (Watson Wyatt, 2007). Ce sondage a en effet montré que 56 % des employés interrogés disent aller travailler même lorsqu'ils ne se sentent pas bien physiquement ou mentalement. Par ailleurs, une étude réalisée dans une organisation gouvernementale canadienne comptant 9000 employés a montré que 74 % des répondants ont mentionné être venus travailler alors qu'ils étaient malades au moins une fois au cours des 12 derniers mois (Biron et al., 2006).

6.4.3 Portée et limites

Le caractère transversal de notre étude ne nous permet pas d'établir des liens de cause à effet entre l'exposition aux contraintes physiques et organisationnelles du travail et la perception de l'état de santé ou le présentéisme. De plus, il faut être très prudent dans l'interprétation des résultats obtenus des analyses descriptives. Des analyses multi-variées seraient nécessaires pour

contrôler les différents facteurs susceptibles d'influencer la perception de l'état de santé, tels que l'âge, la scolarité ou le revenu du ménage par exemple.

Enfin, il convient de mentionner que notre choix d'analyse des résultats vise à mieux cibler les populations ou conditions de travail à risques sans nécessairement toujours tenir compte du nombre de personnes concernées.

Malgré ces limites, l'EQCOTESST est la première enquête sur un grand nombre de conditions de travail et sur la santé des travailleurs. Il est particulièrement rare au Québec et en Amérique du Nord que des enquêtes étudient ces contraintes physiques et organisationnelles et leurs relations avec la perception de l'état de santé général ou le présentéisme.

6.4.4 Pistes d'action

Nos résultats suggèrent que des stratégies d'interventions visant à réduire l'exposition aux contraintes organisationnelles et physiques dans les milieux de travail pourraient avoir un effet positif sur la perception de l'état de santé. Il s'agit notamment du soutien social, de la reconnaissance, de la latitude décisionnelle et du cumul de contraintes physiques.

Au chapitre du présentéisme, nos résultats suggèrent que les entreprises aillent au-delà d'un contrôle médico-administratif plus serré des journées d'absence pour maladie et qu'elles agissent également sur les contraintes organisationnelles et physiques qui sont associées à un niveau de présentéisme accru. Comme le suggèrent Chatterji et Tilley (2002), toute tentative de réduire les coûts de l'absentéisme doit être analysée en fonction des conséquences sur l'augmentation de ceux qui sont reliés au présentéisme. Dans ce contexte, St-Arnaud et ses collaborateurs (2007) ont montré que l'amélioration des conditions lors du retour au travail est un déterminant majeur de la restauration de l'état de santé et d'une réintégration professionnelle réussie susceptible d'assurer le maintien en emploi des personnes qui se sont absentées à la suite d'un problème de santé mentale. Des résultats de récents travaux de recherches ont d'ailleurs permis d'élaborer une démarche d'accompagnement et de soutien au rétablissement et au retour au travail de ces personnes (St-Arnaud et al., 2009 B).

Enfin, compte tenu de l'effet protecteur pour la santé des absences de courte durée (Kristensen, 1991) et des conséquences néfastes du présentéisme sur la productivité des entreprises, il serait important que les normes de travail au Québec incluent la possibilité de l'accès à des congés de maladie rémunérés pour prévenir le présentéisme de longue durée et ses répercussions sur la santé à plus long terme.

6.4.5 Pistes de recherche

Il sera nécessaire de mener des analyses multi-variées pour identifier les contraintes les plus importantes associées aux variables de santé mesurées. L'état de santé est fortement lié à plusieurs facteurs personnels (ex. : âge, scolarité, revenu du ménage, co-morbidité, etc.) ; il est alors important d'examiner les relations significatives obtenues dans cette étude avec des analyses de régression multi-variées qui contrôlent ces facteurs pour mieux identifier l'importance des relations mesurées. Les résultats de cette étude révèlent que les travailleurs sont

plus nombreux à percevoir négativement leur état de santé lorsqu'ils vivent régulièrement des situations de tension avec le public ou encore, lorsqu'ils font un travail émotionnellement exigeant. Dans ce contexte, il serait pertinent d'analyser les liens entre le travail émotionnellement exigeant, le travail qui implique des tensions avec le public et la demande psychologique.

Aussi, des études seront nécessaires pour mieux comprendre le phénomène du présentéisme et son effet sur la santé des travailleurs et sur la productivité des entreprises. Il serait particulièrement intéressant d'analyser sa propension en fonction du nombre de jours d'absence pour maladie, deux phénomènes déjà reconnus comme étant associés, principalement chez les travailleurs présentant un niveau de détresse psychologique élevé (Biron et al., 2006). L'analyse en particulier des liens entre un niveau élevé de présentéisme et certaines dimensions de l'organisation du travail, notamment la charge de travail élevée (demande psychologique), le déséquilibre entre effort et reconnaissance ou le fait de ne pas pouvoir faire un travail de qualité, mérite d'être davantage approfondie et documentée. Aussi, il est important de mieux comprendre l'importance des préjugés face aux problèmes de santé mentale, des préjugés qui peuvent inciter plusieurs travailleurs à ne pas déclarer leurs problèmes à cet égard et à se présenter au travail même lorsqu'ils sont malades. La valeur prédictive de l'absentéisme de longue durée sur la mortalité coronarienne serait également importante à analyser (Kivimaki et al., 2005).

Enfin, il serait intéressant d'utiliser les données de cette enquête pour étudier la contribution de diverses contraintes physiques et psychosociales du travail aux inégalités de santé générale montrées dans cette enquête, que d'autres études n'ont pas encore investiguées.

6.5 Conclusion

Notre étude montre bien la relation entre la perception négative de l'état de santé général et l'organisation de travail et l'exposition aux contraintes physiques du travail. Ces liens sont particulièrement marqués chez les populations défavorisées sur le plan socioéconomique. Ainsi, l'exposition aux contraintes du travail contribue aux inégalités sociales de santé, comme d'autres études l'ont démontré. Aussi, mener des interventions pour réduire l'exposition aux contraintes physiques ou organisationnelles du travail pourrait améliorer l'état de santé général et pourrait potentiellement réduire les inégalités sociales de santé.

Nos résultats soulignent de plus l'importance pour les travailleurs de pouvoir bénéficier de congés de maladie pour prévenir le présentéisme de longue durée et ses effets sur la santé à plus long terme. De plus, la mise en place de mesures de soutien visant à favoriser le retour au travail en bonne santé et le maintien en emploi devraient être encouragée dans les milieux de travail au Québec. Enfin, notre recherche semble également souligner l'importance des préjugés face aux problèmes de santé mentale, préjugés qui peuvent inciter plusieurs travailleurs à ne pas déclarer leurs problèmes et à se présenter au travail même en étant malades.

6.6 Bibliographie

Aronsson, G., Gustafsson, K., Dallneer, M. (2000). 'Sick but yet at work: an empirical study of sickness presenteeism', *J. Epidemiol. Com. Health*, 54:502-509.

Bauer Georg F., Huber Carola A., Jenny Gregor J., Müller Frithjof, Hämmig Oliver (2009). 'Socioeconomic status, working conditions and self-rated health in Switzerland: explaining the gradient in men and women', *Int J Public Health*, 54, 23–30.

Biron, C., Brun, J.P., Ivers, H. (2006). 'At work but ill: psychosocial work environment and well-being determinants of presenteeism propensity', *Journal of public mental health*, 5 (4):26-37.

Borg Vilhelm, Kristensen Tage S. (2000). 'Social class and self-rated health: can the gradient be explained by differences in life style or work environment?', *Social Science & Medicine*, 51 1019-1030.

Bourbonnais, R., Larocque, B., Brisson, C., Vézina, M., Laliberté, D. (2000). « Environnement psychosocial de travail », In *Enquête sociale et de santé 1998* (Institut de la statistique du Québec, éd.), chap. 27:571-583, Collection La santé et le bien-être, Québec.

Chatterji, M. et Tilley, CJ, (2002). 'Sickness, absebteism, presenteeism and sick pay', *Oxford Economic Papers*, 54:669-687.

Cohidon, C., Arnaudo, B., Murcia, M. et le comité de pilotage de Samotrace Centre (2009). « Mal-être et environnement psychosocial au travail : premiers résultats du programme Samotrace, volet entreprise, France, janvier 2006-mars 2008 », *Bulletin Épidémiologique Hebdomadaire (BEH)*, Institut de Veille Sanitaire (InVS), n° 25-26, p. 265-269, Paris, France.

De Jonge, J., Bosma, H., Peter, R., Siegrist, J. (2000). 'Job strain, effort-reward imbalance and employee well-being: a large-scale cross-sectional study', *Soc. Sci. Med.*, 50:1317-1327.

Desjardins Sécurité financière (2008). « Même épuisés ou malades, les Canadiens se présentent au travail », sondage SOM. En ligne : http://www.dsf-dfs.com/fr-CA/NtrCmpgn/SllPrss/SllPrss/ArchvsCmmnqsPrss/Archvs2008.htm#MaladesCanadiens, consulté le 03-08-09.

Hemp, P. (2004). 'Presenteeism: At Work- But Out of it', *Harvard Business Review*, October, p. 49-58.

Idler, E. L. and Benyamini, Y. (1997). 'Self rated health and mortality: a review of twenty seven community studies', *J. Health Soc. Behav.*, 38:21-37.

Kaikkonen R, Rahkonen O, Lallukka T , Lahelma E (2009). 'Physical and psychosocial working conditions as explanations for occupational class inequalities in self-rated health', *European Journal of Public Health*, 1–6

Kaplan, G. A. and Camacho, T. (1983). 'Perceived health and mortality: a nine year follow-up of the human population laboratory cohort', *Am. J. Epidemiol.*, 117:292-304.

Kessler R.C., Akiskal H. S., Ames M., Birnbaum H., Greenberg P., Hirschfeld R.M.A., Jin R., Merikangas K. R., Simon G.E., Wang P.S. (2006). 'Prevalence and effects of mood disorders on work performance in a nationally representative sample of U.S. workers', *American Journal of Psychiatry*, Vol.163(9): 1561–1568.

Kivimaki, M., Head, J., Ferrie, J.E. et al. (2005). 'Working while ill as a risk factor for serious coronary events: the Whitehall II study', *Am. J. Public Health*, 95 (1): 98-102.

Kristensen, T., 1991. 'Sickness absence and work strain among Danish slaughterhouse workers: an analysis of absence from work regarded as coping behaviour', *Social Science Medicine*, 32:15-27.

Levasseur, 2001. « Perception de l'état de santé », Ch. 12, 259-269, in *Enquête sociale et de santé au Québec 1998*, Institut de la statistique du Québec, Coll. La santé et le bien-être, deuxième édition.

Lundberg I, Hemmingsson T, Hogstedt C. (ed). *Work and Social Inequalities in Health in Europe*. Brussels, 2007, Peter Lang.

Malenfant R., LaRue, A., Vézina, M. (2007). 'Intermittent Work and Wellbeing. One Foot In the Door, One Foot Out', *Current Sociology*, vol. 56, no. 6, p. 814-835.

Moller, L, Kristensen, T. S. and Hollnagel, H. (1996). 'Self rated health as a predictor of coronary heart disease in Copenhagen, Denmark', *J Epidemiology Community Health*, 50: 423-428.

Niedhammer, I., Chea, M. (2003). 'Psychosocial factors at work and self reported health: comparative results of cross sectional and prospective analyses of The French Gazel cohort', *Occup. Environ. Med.*, 60:509-515.

Pickhart, H., Bolak, M., Siegrist, J., Pajak, A., Ryrwik, S., Kyshegyi, J. and al. (2001). 'Psychosocial work characteristics and self rated health in four post-communist countries', *J. Epidemiol. Community Health*, 55(9): 624-630.

Pluta, D.J., et Accordino, M.P. (2006). 'Predictor of Return to Work for People with Psychiatric Disabilities: A Private Sector Perspective', *Rehabilitation Counseling Bulletin*, vol. 49, n° 2, p. 102-110.

Santé Québec, Émond A. et autres (1988). *Et la santé, ça va? Rapport de l'enquête Santé Québec 1987, tome 1*, Québec, Les Publications du Québec, Ministère de la Santé et des Services sociaux, 337 p.

St-Arnaud, L., Saint-Jean, M., et Damasse, J. (2009 A). « Rapports sociaux et anticipation des conditions de retour au travail à la suite d'une absence pour des raisons de santé mentale », dans

Psychopathologie du travail et maintien durable en emploi : une question antinomique ?, Sous la direction de M.-F. Maranda et G. Founier, PUL, 160-184.

St-Arnaud L., Pelletier M., Briand C., Saint-Jean M., Durand M.-J., Corbière M. et Kedl E. (2009-B). *« Santé mentale et retour au travail : une démarche de soutien au rétablissement et au retour au travail »,* Actes du Colloque de la Chaire de recherche du Canada sur l'intégration au travail et l'environnement psychosocial de travail, Québec, 21 octobre 2009. En ligne : www.integration-travail.fse.ulaval.ca

St-Arnaud, L., Bourbonnais, R., Saint-Jean, M., Rhéaume, J. (2007). 'Determinants of Return-to-Work Among Employees Absent Due to Mental Health Problems', *Industrial Relations Quaterly Review,* Vol. 62, no. 4.

St-Arnaud, L., Saint-Jean, M. et Damasse, J, (2006). 'Towards an enhanced understanding of factors involved in the return-to-work process of employees absents due to mental health problems', *Canadian Journal of Community Mental Health,* Vol. 25(2): 303-315.

Vézina, M., Bourbonnais, R., Brisson, C. et Trudel, L. (2008-A). « La mise en visibilité des problèmes de santé liés à l'organisation du travail », In (Éds) Brun, J.-P. et Fournier P.-S., *La santé et la sécurité du travail : problématiques en émergence et stratégies d'intervention*, Collection Santé et sécurité du travail, PUL, p. 11-26.

Vézina, M., R. Bourbonnais, A. Marchand et R. Arcand (2008-B). « Stress au travail et santé mentale chez les adultes québécois », *Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes* (cycle 1.2), Québec, Institut de la statistique du Québec, 50 p.

Watson Wyatt, (2007). « Au travail! 2007 : Présence efficace au travail », Watson Wyatt Worldwide. En ligne : watsonwyatt.com

Schrijvers CT, van de Mheen HD, Stronks K, Mackenbach JP. 'Socioeconomic inequalities in health in the working population: the contribution of working conditions', *Int J Epidemiol*, 1998 Dec. 27(6): 1011-8.

6.7 Tableaux complémentaires

Tableau C 6.1 : Prévalence de la perception négative de son état de santé général selon les regroupements de secteurs d'activité économique et la catégorie professionnelle, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
Proportion (%)	6,7	7,5	7,1
Population estimée (x 1000)	127	126	252
		%	
Regroupement de secteurs d'activité économique [1]			
Industries primaires, utilité publique et construction	-	-	7,4†
Industries manufacturières et services de réparation et entretien	7,4†	11,7†	8,6
Hébergement, restauration, services personnels et aux organisations, et arts et spectacles	5,3††	11,3†	9,0†
Soutien à la production	5,4††	7,4†	6,4†
Transport, entreposage et services de gestion des déchets	-	-	8,9†
Commerce	6,0†	5,5†	5,8†
Soins de santé et services sociaux	3,6††	6,6†	6,0†
Enseignement [a, c]	3,0††	6,0†	5,0†
Services gouvernementaux ou parapublic	6,9††	9,3†	8,2†
Catégorie professionnelle [1]			
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires [c]	-	-	4,7†
Professionnels	4,8††	6,3†	5,5†
Semi-professionnels et techniciens [a]	4,4††	6,7†	5,6†
Contremaîtres et cadres de premier niveau	7,1††	16,4††	10,3†
Personnel de bureau	5,4††	7,2†	6,8†
Ouvriers qualifiés	9,0†	7,3†	8,5
Personnel et ouvriers non-qualifiés et manœuvres [c]	8,3	9,1†	8,7

a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les hommes
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les femmes
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement
- Donnée trop restreinte pour être divulguée
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête Québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 6.2 : Prévalence de la perception négative de son état de santé général selon le statut d'emploi (temps plein ou temps partiel ; emploi temporaire ou permanent), chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des salariés* québécois (excluant les autonomes), Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
Proportion (%)	6,4	7,5	6,9
Population estimée (x 1000)	100	111	211
		%	
Emploi à temps plein / temps partiel			
Temps plein	6,4	7,5	6,9
Temps partiel	6,6††	7,5†	7,2†
Temporaire / permanent			
Permanent	6,5	7,7	7,0
Temporaire	6,0††	6,5††	6,3†

a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les hommes
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les femmes
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement
* En emploi comme salarié depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête Québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 6.3 : Prévalence de la perception négative de l'état de santé général selon l'exposition à des contraintes psychosociales, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
Proportion (%)	6,7	7,5	7,1
Population estimée (x 1000)	127	126	252
		%	
Demande psychologique			
Élevée	6,9	8,3	7,6
Faible	6,5	7,0	6,7
Latitude décisionnelle [a, b, c]			
Faible	10,0	9,5	9,8
Élevée	4,0†	5,3	4,6
Soutien social au travail [a, b, c, i]			
Faible	9,2	10,2	9,7
Élevé	3,3†	5,3	4,3
Tension au travail (Job-strain) [a, b, c]			
Oui	11,4†	10,6	10,9
Non	5,8	6,8	6,3
Tension au travail et faible soutien (Iso-strain) [a, b, c, i]			
Oui	13,9†	13,7†	13,8
Non	5,3	6,5	5,8
Reconnaissance [a, b, c]			
Faible	10,8	10,8	10,8
Élevée	3,9†	5,5	4,6
Déséquilibre effort-reconnaissance [a, b, c]			
Oui	10,3	11,1	10,7
Non	5,7	6,4	6,0

	Homme	Femme	Total
Proportion (%)	6,7	7,5	7,1
Population estimée (x 1000)	127	126	252
Travail émotionnellement exigeant [a, b, c]			
Fortement d'accord / d'accord	8,2	9,4	8,8
Fortement en désaccord / en désaccord	5,4	5,5†	5,5
Situation de tension avec le public [a, b, c]			
Souvent / Tout le temps	7,3	9,4	8,4
Jamais / De temps en temps	5,3	5,9	5,6
Pas de contact avec le public	8,7	10,5†	9,3
Avoir les moyens pour faire un travail de qualité [a, b, c]			
Jamais, de temps en temps	12,8†	15,4†	14,0
Souvent, tout le temps	5,9	6,4	6,2
Possibilité de prendre une pause			
Non	5,2††	7,0†	6,2†
Oui	6,9	7,7	7,2
Possibilité de modifier la cadence [a, c]			
Non	10,5†	9,4	9,9
Oui	5,7	6,8	6,2
Harcèlement psychologique au travail [a, b, c]			
Oui	12,4†	13,7	13,1
Non	5,9	6,3	6,1

a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les hommes
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les femmes
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %
1 Le soutien social s'applique aux travailleurs qui ont au moins un supérieur et un collègue
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête Québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 6.4 : Prévalence de la perception négative de son état de santé général selon l'exposition à des contraintes physiques et à des agresseurs en milieu de travail, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
	%		
Cumul général de contraintes physiques du travail [b, c]			
Aucune contrainte	5,4†	5,2†	5,3
De 1 à 3 contraintes	6,7	7,4	7,1
4 contraintes ou plus	7,9	11,2†	9,1
Dos penché [a, b, c]			
Jamais	5,1†	6,0†	5,5
De temps en temps	5,8†	6,3	6,0
Souvent / tout le temps	8,5	10,0	9,2
Gestes répétitifs [a, b, c]			
Jamais	4,1†	5,7†	4,9
De temps en temps	6,1†	3,2††	4,9†
Souvent / tout le temps	8,1	9,5	8,8
Bruit [a, b, c]			
Jamais	6,2	6,7	6,4
De temps en temps	5,8†	8,9†	6,7
Souvent / tout le temps	10,7†	17,3†	12,4
Utilisation de l'ordinateur à l'emploi principal (h/sem) [a, b, c]			
Aucune	8,6	11,8	9,9
1 à 10	7,0†	5,8†	6,5
11 à 20	3,5††	6,2†	4,7†
21 à 30	3,3††	6,2†	4,9†
31 ou +	7,1†	6,0†	6,5
Posture de travail et possibilité de s'assoir [b, c]			
Assis plus de la moitié du temps	6,3	6,3	6,3
Possibilité de s'assoir à volonté	3,5††	2,7††	3,1††
Possibilité de s'assoir à l'occasion	6,5†	10,2†	8,3
Aucune possibilité de s'assoir	8,9†	9,8†	9,3
Vibrations mains-bras [a, c]			
Jamais	6,2	7,1	6,7
De temps en temps	6,0†	10,7††	6,9†
Souvent / tout le temps	10,8†	16,0††	11,7†
Solvants [a, c]			
Jamais	6,0	6,8	6,4
De temps en temps	6,7†	11,4†	8,2
Souvent / tout le temps	10, 8†	8,8††	10,2†
Mains au dessus des épaules [b]			
Jamais	6,2	6,9	6,6
De temps en temps	6,8	5,9†	6,4
Souvent / tout le temps	7,2	10,9	8,9
Efforts [b]			
Jamais	6,8	6,8	6,8
De temps en temps	5,9†	6,9†	6,3
Souvent / tout le temps	7,2	11,4†	8,4

	Homme	Femme	Total
		%	
Vibrations corps entier [a]			
Jamais	6,1	7,4	6,8
De temps en temps	-	-	7,1†
Souvent / tout le temps	-	-	11,5†
Gestes de précisions			
Jamais	6,0	7,2	6,6
De temps en temps	6,9†	7,0†	6,9
Souvent / tout le temps	7,1	8,5	7,7
Manutention			
Jamais	6,3	7,3	6,8
De temps en temps	6,6	7,0†	6,8
Souvent / tout le temps	8,0†	9,7†	8,6

a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5%, chez les hommes
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5%, chez les femmes
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5% dans l'ensemble de la population étudiée
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement
- Donnée trop restreinte pour être divulguée
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête Québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 6.5 : Prévalence du présentéisme en fonction de sa durée, selon des caractéristiques sociodémographiques, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008

	Homme		Femme		Total	
	1 à 9 jours	10 jours et +	1 à 9 jours	10 jours et +	1 à 9 jours	10 jours et +
			%			
Proportion [s] **(%)**	35,3	14,3	42,7	14,8	38,8	14,6
Population estimée (x 1000)	668	271	715	248	1382	519
	%					
Type de ménage						
Vit seul	31,8	15,4	40,2	16,8	35,2	16,0
Vit avec une autre personne dans le ménage	35,7	14,2	43,0	14,9	39,2	14,4
Niveau de revenu du ménage						
Très faible	33,7	16,8	40,4	15,3	37,1	16,0
Faible	35,1	15,9	41,5	17,1	38,1	16,5
Moyen	33,4	15,2	41,4	16,5	37,0	15,8
Élevé	40,1	10,3	42,3	15,1	41,1	12,4
Très élevé	34,8	13,5	42,6	13,6	38,3	13,5

s Le test du khi-deux, pour le présentéisme de 1 à 9 jours est significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
Le test du khi-deux, pour le présentéisme 10 jours ou plus n'est pas significatif au seuil de 5 % selon le sexe
Les tests du khi-deux pour le présentéisme 1 à 9 jours selon le type de ménage et selon le niveau de revenu du ménage ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
Les tests du khi-deux pour le présentéisme 10 jours ou plus selon le type de ménage et selon le niveau de revenu du ménage ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête Québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 6.6 : Prévalence du présentéisme selon la durée, selon des conditions de travail et d'emploi, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008

	Homme		Femme		Total	
	1 à 9 jours	10 jours et +	1 à 9 jours	10 jours et +	1 à 9 jours	10 jours et +
Proportion [s] **(%)**	35,3	14,3	42,7	14,8	38,8	14,6
Population estimée (x 1000)	668	271	715	248	1382	519
			%			
Regroupement de secteurs d'activité économique [1]						
Industries primaires, utilité publique et construction [c, C]	33,9	18,2	33,6†	19,7††	33,8	18,5
Industries manufacturières et services de réparation et entretien	34,5	15,9	38,4	16,7†	35,6	16,1
Hébergement, restauration, services personnels et aux organisations, et arts et spectacles	31,4	11,6†	43,8	13,3	39,0	12,6
Soutien à la production	38,1	12,6	42,4	13,1	40,2	12,8
Transport, entreposage et services de gestion des déchets	41,4	11,6†	41,2†	10,9††	41,4	11,4†
Commerce [B, C]	36,1	12,3†	47,9	9,3†	41,8	10,9
Soins de santé et services sociaux [B, C]	32,2	17,3†	38,9	19,1	37,4	18,7
Enseignement [b c]	38,4	15,2†	49,8	16,0†	45,9	15,7
Services gouvernementaux ou parapublic [a]	26,4	13,9†	40,2	19,1†	33,6	16,6
Catégorie professionnelle [1]						
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires	39,5	15,7	34,9	17,6	38,0	16,3
Professionnels [b, B]	35,7	11,4†	47,5	18,3	41,9	15,0
Semi-professionnels et techniciens	31,5	14,5	40,2	17,4	36,0	16,0
Contremaîtres et cadres de premier niveau	40,7	14,5†	38,2	22,3†	39,9	17,2
Personnel de bureau	32,1	11,8††	40,7	13,1	38,7	12,8
Ouvriers qualifiés	37,6	16,6	37,9	13,0†	37,7	15,6
Personnel et ouvriers non-qualifiés, manœuvres [B, C]	33,5	14,5	47,4	10,0†	39,1	12,7

s Le test du khi-deux, pour le présentéisme de 1 à 9 jours est significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
Le test du khi-deux, pour le présentéisme 10 jours ou plus n'est pas significatif au seuil de 5 % selon le sexe
a Le test du khi-deux entre le présentéisme 1 à 9 jours et cette variable est significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test du khi-deux entre le présentéisme 1 à 9 jours et cette variable est significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test du khi-deux entre le présentéisme 1 à 9 jours et cette variable est significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée
A Le test du khi-deux entre le présentéisme 10 jours ou plus et cette variable est significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
B Le test du khi-deux entre le présentéisme 10 jours ou plus et cette variable est significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
C Le test du khi-deux entre le présentéisme 10 jours ou plus et cette variable est significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête Québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 6.7 : Prévalence du présentéisme en fonction de sa durée, selon le statut d'emploi (temps plein ou temps partiel ; emploi temporaire ou permanent), chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des salariés* québécois (excluant les autonomes), Québec, 2007 - 2008

	Homme		Femme		Total	
	1 à 9 jours	10 jours et +	1 à 9 jours	10 jours et +	1 à 9 jours	10 jours et +
	%					
Proportion [S] (%)	36,6	13,3	43,8	13,9	40,1	13,6
Population estimée (x 1000)	574	208	648	206	1222	414
	%					
Emploi à temps plein / temps partiel [B,C]						
Temps plein	36,9	13,5	43,1	15,1	39,7	14,2
Temps partiel	33,7	11,6	46,7	9,1	42,6	9,9
Temporaire / permanent [b]						
Permanent	37,3	13,4	42,4	14,6	39,7	13,9
Temporaire	30,5	13,2	51,9	10,4†	42,8	11,6†

s Le test du khi-deux, pour le présentéisme de 1 à 9 jours est significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
Le test du khi-deux, pour le présentéisme 10 jours ou plus n'est pas significatif au seuil de 5 % selon le sexe
a Le test du khi-deux entre le présentéisme 1 à 9 jours et cette variable est significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test du khi-deux entre le présentéisme 1 à 9 jours et cette variable est significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test du khi-deux entre le présentéisme 1 à 9 jours et cette variable est significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée
A Le test du khi-deux entre le présentéisme 10 jours ou plus et cette variable est significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
B Le test du khi-deux entre le présentéisme 10 jours ou plus et cette variable est significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
C Le test du khi-deux entre le présentéisme 10 jours ou plus et cette variable est significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
* En emploi comme salarié depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête Québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 6.8 : Prévalence du présentéisme en fonction de sa durée, selon l'exposition à des contraintes psychosociales et à des contraintes physiques du travail, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008

	Homme		Femme		Total	
	1 à 9 jours	10 jours et +	1 à 9 jours	10 jours et +	1 à 9 jours	10 jours et +
Proportion [S] (%)	35,3	14,3	42,7	14,8	38,8	14,6
Population estimée (x 1000)	668	271	715	248	1382	519
			%			
Demande psychologique [a, A, b, B, c, C]						
Élevée	42,8	19,7	49,9	21,2	46,4	20,5
Faible	31,0	11,3	37,6	10,7	34,0	11,0
Latitude décisionnelle [A, C]						
Faible	34,7	16,5	42,9	15,2	38,9	15,8
Élevée	35,8	12,5	43,0	14,6	38,9	13,4
Soutien social au travail [A, B, C]						
Faible	35,9	16,9	44,5	17,3	39,7	17,1
Élevé	36,2	10,4	44,1	12,3	40,2	11,3
Tension au travail (Job-strain) [a, A, b, B, c, C]						
Oui	42,5	24,4	49,1	23,1	46,0	23,7
Non	33,9	12,4	41,2	13,0	37,2	12,7
Tension au travail et faible soutien (Iso-strain) [A, B, c, C]						
Oui	42,0	27,6	48,3	24,2	45,3	25,8
Non	35,4	11,9	43,8	13,0	39,3	12,4
Reconnaissance [A, b, B, c, C]						
Faible	37,9	18,8	46,5	21,2	42,1	19,9
Élevée	34,0	11,0	41,2	10,1	37,3	10,6
Déséquilibre effort-reconnaissance [a, A, b, B, c, C]						
Oui	41,1	25,5	52,5	26,2	47,1	25,8
Non	34,0	11,0	40,0	10,6	36,7	10,8
Travail émotionnellement exigeant [a, A, b, B, c, C]						
Fortement d'accord / d'accord	37,8	19,0	46,5	21,3	42,2	20,2
Fortement en désaccord / en désaccord	33,2	10,5	38,8	7,7	35,6	9,3
Situation de tension avec le public [A, b, B, c, C]						
Souvent / Tout le temps	38,0	19,7	52,7	21,9	45,6	20,8
Jamais / De temps en temps	35,1	12,7	41,4	12,2	38,2	12,5
Pas de contact avec le public	33,9	13,8	34,8	14,3	34,2	14,0
Avoir les moyens pour faire un travail de qualité [A, B, C]						
Jamais / de temps en temps	34,8	24,8	47,4	28,2	40,8	26,4
Souvent / tout le temps	35,3	13,1	42,2	13,0	38,5	13,0
Possibilité de prendre une pause [c]						
Non	37,8	17,3[†]	46,4	17,0	42,8	17,1
Oui	34,9	13,8	41,7	14,2	37,9	14,0

	Homme		Femme		Total	
	1 à 9 jours	10 jours et +	1 à 9 jours	10 jours et +	1 à 9 jours	10 jours et +
Possibilité de modifier la cadence [A, B, C]						
Non	35,3	20,8	45,9	19,6	41,4	20,1
Oui	35,3	13,0	41,7	13,2	38,1	13,1
Harcèlement psychologique au travail [A, B, C]						
Oui	36,6	23,4	47,4	26,7	42,5	25,2
Non	35,1	13,0	41,6	12,5	38,1	12,8
Cumul général de contraintes physiques [A, B, c, C]						
4 contraintes ou plus	37,5	21,6	42,7	23,4	39,4	22,2
De 1 à 3 contraintes	36,1	12,9	43,9	13,8	40,2	13,4
Aucune contrainte	31,4	8,9	40,1	11,0	35,5	9,9

s Le test du khi-deux, pour le présentéisme de 1 à 9 jours est significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
Le test du khi-deux, pour le présentéisme 10 jours ou plus n'est pas significatif au seuil de 5 % selon le sexe
a Le test du khi-deux entre le présentéisme 1 à 9 jours et cette variable est significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test du khi-deux entre le présentéisme 1 à 9 jours et cette variable est significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test du khi-deux entre le présentéisme 1 à 9 jours et cette variable est significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée
A Le test du khi-deux entre le présentéisme 10 jours ou plus et cette variable est significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
B Le test du khi-deux entre le présentéisme 10 jours ou plus et cette variable est significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
C Le test du khi-deux entre le présentéisme 10 jours ou plus et cette variable est significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête Québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Chapitre 7 : Troubles musculo-squelettiques

Par Susan Stock [1,5], Amélie Funes[1], Alain Delisle[2], Marie St-Vincent[3], Alice Turcot[1], Karen Messing[4]

1. *INSPQ*
2. *Université de Sherbrooke*
3. *IRSST*
4. *UQAM*
5. *Université de Montréal*

7.TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES

7.1 Introduction

Ce chapitre traite de la prévalence des troubles musculo-squelettiques (TMS), de la durée des absences du travail liées à ces douleurs et des demandes d'indemnisation qui y sont associées. Il décrit la prévalence en fonction des expositions physiques et psychosociales du travail et des conditions de travail ainsi que selon des facteurs sociodémographiques et socioprofessionnels.

7.1.1 Définition

Le terme **troubles musculo-squelettiques** (TMS) réfère à un ensemble de symptômes et de lésions inflammatoires ou dégénératives de l'appareil locomoteur au cou, au dos, aux membres supérieurs et aux membres inférieurs. Ils touchent diverses structures, telles que les tendons, les muscles, les ligaments, les gaines synoviales et les articulations, incluant les disques intervertébraux. Les nerfs et les vaisseaux sanguins connexes à ces structures peuvent également être touchés. La douleur ou la perte de fonction sont des manifestations courantes de ces atteintes. Bien qu'ils puissent se manifester soudainement, ces troubles évoluent habituellement de façon progressive (ex. : un mal de dos lié à la manutention de charges lourdes, une tendinite attribuable à des mouvements répétitifs et à des postures contraignante ,. Ils proviennent d'un cumul de dommages causés par le dépassement de la capacité d'adaptation et de réparation des structures. Les TMS se distinguent des blessures qui apparaissent soudainement à la suite d'un évènement traumatique accidentel (ex. : une fracture au bras ou une entorse lombaire résultant d'une chute, un doigt sectionné pour avoir été coincé dans une machine, une entorse à la cheville causée par une glissade).

7.1.2 Problématique

Plusieurs revues systématiques de la littérature scientifique de haute qualité ont confirmé l'origine multifactorielle des lésions musculo-squelettiques et ont conclu que des facteurs biomécaniques, par exemple, les efforts physiques, le travail répétitif, les postures contraignantes, les vibrations, ainsi que des facteurs organisationnels et psychologiques au travail contribuent de façon importante à la genèse de diverses lésions musculo-squelettiques chez les travailleurs (Karsh, 2006 ; Bongers et al., 2006 ; Punnett et Wegman, 2004 ; NRC, 2001 ; Buckle et Devreux, 1999 ; Viikari-Juntura et Silverstein, 1999 ; Bernard et al., 1997 ; Shannon et al., 1997 ; Hagberg et al., 1995 ; Stock 1991). Les facteurs de risque associés à l'incapacité prolongée et aux situations de handicap au travail chez les personnes atteintes de TMS sont également multiples (Frank et al., 1996, 2006). Plusieurs études ont démontré que plus l'absence du travail est prolongée, plus la probabilité d'y retourner diminue (Spitzer et al., 1987 ; Van Tulder et al., 1995 ; Williams et al., 1998). L'importance de pouvoir exécuter un travail dont les exigences physiques sont adaptées aux capacités de la personne atteinte d'un TMS pour favoriser son retour rapide et sa réadaptation a aussi été soulignée par plusieurs études (Franche et al., 2005). L'importance des facteurs organisationnels et de la culture d'entreprise a été également démontrée dans des études concernant le retour au travail (MacEachen et al., 2006 ; Baril et al., 2003 ; Habeck, 1998 ; Stock et al., 1999).

Des modèles théoriques ont été proposés pour expliquer les mécanismes par lesquels ces facteurs contribuent au développement de ces lésions. Ils décrivent des interactions entre l'environnement physique du travail, l'environnement organisationnel, le contexte social du travail, des facteurs individuels, la charge interne, la tolérance des tissus, les réponses physiologiques et les diverses lésions musculo-squelettiques (Karsh, 2006 ; Stock et al., 2006 ; Marras, 2004 ; NRC, 2001 ; Moon et Sauter, 1996 ; Armstrong et al., 1993).

Adapté des travaux de Sauter et Swanson (1996), le modèle que Stock et al. (2006 ; Vézina et al., 1998) proposent souligne les relations complexes entre ces facteurs explicatifs. Selon ce modèle, les contraintes physiques du travail peuvent entraîner des hypersollicitations des muscles et des tendons, et pourraient ainsi provoquer des TMS de façon directe. Le risque s'accroît avec l'intensité, la durée et la fréquence des expositions aux contraintes physiques. Il existe une relation dose-réponse entre divers TMS et l'exposition à certaines contraintes physiques ; la combinaison de plusieurs contraintes physiques peut encore augmenter le risque (NRC, 2001 ; Armstrong et al., 1993). De la même façon, les contraintes psychologiques, cognitives et sociales du travail peuvent entraîner une astreinte psychologique, manifestée par des changements physiologiques de nature neuroendocrinienne et psychologique, qui pourrait directement provoquer un état de détresse psychologique ou même de dépression. On postule que l'astreinte psychologique contribue aux TMS par une augmentation de l'activité et des contractions des muscles qui amplifient les sollicitations musculaires associées à la charge physique du travail. Elle peut influencer cette sollicitation musculaire par plusieurs mécanismes physiologiques, dont le système nerveux autonome, les surrénales ou d'autres composantes du système neuroendocrinien (Cnockaert, 2000 ; Fawcett, 2005 ; Moon et Sauter, 1996). L'astreinte psychologique peut également influencer la perception de la douleur et sa déclaration.

L'organisation du travail ou des changements à cet égard (par exemple, l'augmentation du rythme ou la diminution de la latitude décisionnelle) peuvent entraîner des contraintes physiques et une augmentation de la charge physique. Ces mêmes changements et leurs répercussions sur des facteurs psycho-organisationnels, comme la demande psychologique du travail ou le manque de soutien social ou de soutien pratique de la part de la direction, des superviseurs ou des collègues, peuvent aussi entraîner une augmentation de la charge psychologique du travail. Des conditions de travail et d'emploi connues pour leur effet psychologique néfaste (par exemple, l'insécurité de l'emploi [Quinlan et al., 2001]) peuvent également influencer la charge de travail physique et psychologique. L'organisation du travail et les contraintes physiques et psychologiques influencent également la satisfaction par rapport au travail. L'insatisfaction au travail peut aussi entrainer une astreinte psychologique plus élevée, laquelle peut produire des tensions musculaires et augmenter l'hypersollicitation des muscles et des tendons. Par ailleurs, l'expérience de la douleur ou d'autres symptômes musculo-squelettiques peut influencer la détresse psychologique. Elle peut aussi entraîner une rétroaction sur les demandes psychosociales du travail et influer sur les réponses du travailleur à la charge psychologique de sa tâche. Ainsi, les contraintes physiques, mentales, psychologiques ou sociales du travail interagissent et influencent tant la détresse psychologique que les TMS. À leur tour, la détresse psychologique et les TMS peuvent s'influencer. Les relations entre ces facteurs sont complexes et peuvent être bidirectionnelles.

Un modèle situant les différents éléments des situations de travail et leurs interactions a été élaboré en France (Guérin et al., 1991). Il a ensuite été adapté au Québec (Vézina, 2001) pour

expliquer les relations entre les exigences du travail et ses conditions d'exécution, les caractéristiques de la personne et son activité de travail, ainsi que les conséquences de son activité sur la production et sur sa propre santé, en particulier musculo-squelettique. Ce modèle s'intéresse aux contraintes physiques et psychosociales du travail, ainsi qu'au processus de régulation du travailleur qui s'exprime dans sa façon de réaliser son activité professionnelle et lui permet de maintenir un équilibre entre son travail et sa santé. Quand les travailleurs ont suffisamment de marge de manœuvre, ils sont en mesure de trouver cet équilibre, et sont alors moins à risque de contracter des TMS. Une marge de manœuvre suffisante est nécessaire pour faciliter le retour au travail après une blessure. Lorsqu'elle est faible, les travailleurs sont plus à risque d'être atteints d'un TMS et leur retour au travail est plus difficile (Durand et al., 2009).

7.1.3 Objectifs

Le premier objectif de ce chapitre est de présenter un portrait de la prévalence des TMS liés à l'emploi principal selon des caractéristiques sociodémographiques et socioprofessionnelles. Dans un premier temps, la prévalence des troubles musculo-squelettiques dans au moins une région corporelle est étudiée. Puis, leur prévalence est étudiée distinctement par rapport à chaque région corporelle, soit les TMS au cou, les TMS aux membres supérieurs, les TMS au dos et les TMS aux membres inférieurs. Ce chapitre a aussi pour objectif d'étudier les associations entre les TMS liés à l'emploi principal et les expositions aux contraintes physiques et organisationnelles du travail ainsi qu'entre les TMS et d'autres problèmes de santé, par exemple la détresse psychologique. Finalement, il a pour objectif de mesurer certaines conséquences des TMS, telles que la prévalence des absences du travail, la durée de celles-ci, ainsi que la prévalence des demandes d'indemnisation à la CSST.

En lien avec le Cadre conceptuel des liens explicatifs des facteurs et des déterminants de la santé et de la sécurité de travail présenté dans l'introduction du rapport, ce chapitre étudie les associations entre les situations professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les TMS, ainsi que certaines conséquences, telles que les absences du travail.

7.2 Méthodologie

7.2.1 Définitions de cas

Les questions concernant les douleurs musculo-squelettiques ressenties à l'une ou l'autre des parties du corps au cours des 12 mois ayant précédé l'enquête ont été élaborées à partir du questionnaire nordique développé par des chercheurs des pays scandinaves (Kuorinka et al., 1987) et adapté pour l'*Enquête sociale et de santé québécoise de 1998* (ESS98) afin de mesurer la prévalence des problèmes musculo-squelettiques (Arcand et al., 2000). Le questionnaire nordique a été validé à plusieurs reprises (Andersson et al., 1987 ; Ohlsson et al., 1994). La version utilisée pour l'ESS98, qui comporte un schéma du corps humain divisé en 11 régions anatomiques, a été adaptée pour l'EQCOTESST afin qu'il soit possible d'administrer ce questionnaire par entrevue téléphonique. Nous regroupons ici plusieurs de ces régions et étudions les troubles musculo-squelettiques selon quatre régions corporelles : le cou, le dos, les membres supérieurs et les membres inférieurs.

La présence de douleurs musculo-squelettiques a été mesurée selon les consignes et la question suivante :

Les questions qui suivent concernent uniquement les douleurs que vous avez pu ressentir aux muscles, aux tendons, aux os ou aux articulations.

Au cours des 12 derniers mois, avez-vous ressenti des douleurs importantes qui vous ont dérangé(e) durant vos activités dans l'une ou l'autre des régions corporelles suivantes :

- *Au cou*
- *Au dos*
- *Aux membres supérieurs, c'est-à-dire aux épaules, bras, coudes, avant-bras, poignets ou mains,*
- *Aux membres inférieurs, c'est-à-dire aux hanches, cuisses, genoux, jambes, mollets, chevilles ou pieds.*

CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Plus d'un choix possible. Au besoin, spécifier de nouveau qu'il s'agit de douleurs ressenties aux muscles, aux tendons, aux os ou aux articulations.

Pour chacune de ces régions corporelles, le répondant était invité à préciser à quelle fréquence il a ressenti des douleurs importantes l'ayant dérangé durant ses activités. Une échelle de réponse comportant quatre catégories a été utilisée : *Jamais ; De temps en temps ; Souvent ; Tout le temps*.

Le répondant devait également indiquer, pour chaque région corporelle, s'il croyait que les douleurs ressenties étaient complètement, partiellement, ou non reliées à son emploi principal actuel par la question suivante (TMS3A ; TMS3B ; TMS3C ; TMS3D) : *Croyez-vous que la douleur dans cette région corporelle est partiellement, complètement ou pas du tout reliée à votre emploi principal actuel ?*

La pertinence de mesurer la perception du lien entre la douleur musculo-squelettique et le travail a été soulignée par Johansson et al. (Johansson, 1994 ; Johansson et Rubenowitz, 1994) qui signalaient que le fait d'exclure les douleurs attribuables à d'autres causes que le travail (ex. : sport, accident de voiture ou autre activité) permettrait de mieux évaluer les liens entre les TMS et des expositions professionnelles. La validité de la perception des travailleurs du lien entre TMS et travail a été montrée dans une étude de Mehlum et al. (2009) qui a comparé cette perception aux évaluations menées par des experts médicaux selon un protocole bien précis.

Les douleurs musculo-squelettiques résultant d'un traumatisme accidentel survenu au travail ont été identifiées par la question suivante : *Est-ce que cette douleur est due à un accident, par exemple à la suite d'une chute ou après vous être cogné, avoir été frappé ou avoir été victime d'un accident de la route relié au travail ?*. Ces traumatismes musculo-squelettiques sont inclus dans les descriptions des accidents du travail au Chapitre 8 et ne sont traités que sommairement ici.

Le traitement des réponses fournies à ces questions a permis de créer trois définitions de cas de problèmes musculo-squelettiques :

- **l'ensemble des douleurs musculo-squelettiques**, qui inclut les douleurs musculo-squelettiques importantes ressenties ***de temps en temps, souvent ou tout le temps,*** dérangeant la personne durant ses activités. Cette catégorie inclut les cas de douleurs d'origine traumatique accidentelle, les douleurs non-traumatiques et les cas perçus comme étant liés à l'emploi principal ou non ;

- les **troubles musculo-squelettiques (TMS) liés à l'emploi principal**, qui incluent les douleurs musculo-squelettiques importantes ***ressenties souvent ou tout le temps,*** dérangeant la personne durant ses activités, ***d'origine non traumatiques,*** et qui sont perçues comme étant ***liées partiellement ou complètement à l'emploi principal.*** Cette catégorie n'inclut pas les cas de douleurs ressenties de temps en temps, ni celles qui sont d'origine traumatique accidentelle ;

- les **douleurs musculo-squelettiques liées à l'emploi principal occasionnant des absences du travail** incluent les douleurs importantes ***ressenties de temps en temps, souvent ou tout le temps d'origine non traumatique***, dérangeant la personne durant ses activités, qui sont perçues comme étant ***liées partiellement ou complètement à l'emploi principal*** et qui occasionnent des absences du travail. Cette catégorie de douleurs musculo-squelettiques inclut les cas de douleurs ressenties de temps en temps mais n'inclut ni les cas d'origine traumatique accidentelle ni les cas perçus comme non liés au travail.

La première définition de cas nous permet d'établir un portrait de l'ensemble des travailleurs atteints de douleurs musculo-squelettiques et d'établir un dénominateur permettant d'estimer la proportion d'entre eux ayant des « troubles musculo-squelettiques liés à l'emploi principal » parmi l'ensemble de ceux qui sont atteints de ces douleurs (liées à l'emploi principal ou non).

La deuxième définition de cas, celle des « TMS liés à l'emploi principal », est celle que nous utilisons principalement dans ce chapitre et ainsi, la plupart des analyses et des descriptions présentées concernent cette catégorie. Cette définition de cas considère que les douleurs ressenties souvent ou tout le temps, dérangeant les activités de la personne, sont particulièrement significatives. Néanmoins, des douleurs qui occasionnent des absences du travail sont également significatives même si elles sont ressenties « de temps en temps ». Donc, afin d'estimer la proportion de travailleurs ayant des absences ou des indemnisations en raison de TMS liés à l'emploi principal, nous avons jugé pertinent d'inclure les répondants qui rapportent aussi des douleurs ressenties ***de temps en temps***. Ainsi la troisième définition de cas, ci-dessus, a été créée.

Pour chaque définition de cas, nous avons établi cinq indicateurs. Quatre indicateurs identifient les répondants qui souffrent de douleurs musculo-squelettiques à une région corporelle distincte, soit le cou, le dos, les membres supérieurs ou les membres inférieurs. Un autre indicateur identifie les répondants qui souffrent de douleurs musculo-squelettiques à au moins une de ces régions corporelles étudiées. Notons que si un répondant déclare des douleurs musculo-squelettiques liées au travail à plus d'une région corporelle et qu'au moins une de ces douleurs n'est pas d'origine traumatique et a été ressentie souvent ou tout le temps, il sera alors inclus parmi les cas de « TMS liés à l'emploi principal à au moins une région corporelle ». En effet, nous privilégions toujours les douleurs non traumatiques liées au travail ressenties souvent ou tout le temps. Cela a pour conséquence de sous-estimer la prévalence, pour les douleurs à au

moins une région corporelle, des traumatismes accidentels, des douleurs ressenties de temps en temps et des douleurs non reliées à l'emploi principal.

7.2.2 Mesures des contraintes du travail

Les mesures des contraintes organisationnelles et psychosociales, des contraintes physiques et d'autres agresseurs en milieu de travail sont présentées au Chapitre 4. Les mesures des conditions de travail et d'emploi sont présentées aux Chapitres 2 et 3.

7.2.3 Conséquences des TMS liés à l'emploi principal

Les conséquences associées aux douleurs musculo-squelettiques liées à l'emploi principal traitées dans l'enquête concernent les absences du travail en raison de ces douleurs, les demandes d'indemnisation à la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), la consommation d'analgésiques et les dépenses personnelles associées aux douleurs musculo-squelettiques liées au travail.

7.2.3.1 Absences du travail

Les absences du travail sont étudiées chez les répondants qui ont ressenti des douleurs non traumatiques de temps en temps, souvent ou tout le temps, et qui perçoivent ces douleurs comme étant partiellement ou complètement liées à leur travail. Elles sont mesurées par la question (TMS5A ; TMS5B ; TMS5C ; TMS5D) suivante : *Au cours des 12 derniers mois, vous êtes-vous absenté du travail à cause de cette douleur ?* Une question subséquente permet de mesurer le nombre total de jours (ouvrables) d'absence du travail durant les 12 mois précédant l'enquête (TM5AA ; TM5AB ; TM58AC ; TM5AD) : *Combien de jours de travail au total avez-vous manqués durant ces 12 derniers mois à cause de cette douleur ? CONSIGNE À L'INTERVIEWEUR : Si le répondant nous indique la réponse en nombre de semaine ou en nombre de mois, s'assurer de bien faire le calcul en nombre de jours en lui demandant de tenir compte du nombre de jours travaillés en moyenne par semaine. Vous devez lui faire confirmer la réponse. Si le répondant a de la difficulté à répondre, essayez d'obtenir une approximation.*

Deux indicateurs permettent d'estimer la prévalence des absences à l'emploi principal :

- **Douleurs avec absences / ensemble des répondants**, soit la proportion de l'ensemble des répondants ayant ressenti des douleurs musculo-squelettiques importantes de temps en temps, souvent ou tout le temps, d'origine non-traumatique, qui sont perçues comme étant partiellement ou complètement liées au travail, et qui ont déclaré au moins une journée d'absence du travail associée à ces douleurs ;
- **Douleurs avec absences / répondants atteints de douleurs musculo-squelettiques liées au travail**, soit la proportion ayant déclaré au moins une journée d'absence du travail associée à des douleurs parmi les répondants ayant ressenti des douleurs musculo-squelettiques importantes, d'origine non traumatique, de temps en temps, souvent ou tout le temps, partiellement ou complètement liées au travail.

Deux indicateurs permettent de mesurer la durée des absences à l'emploi principal :

- la **moyenne** et la **médiane** du **nombre de jours** ouvrables **d'absence** du travail en raison des douleurs musculo-squelettiques non traumatiques liées à l'emploi principal ;
- la proportion des absences de longue durée, soit de plus de 60 ouvrables (c.-à-d. plus de 12 semaines), parmi les travailleurs qui se sont absentés de leur emploi principal.

7.2.3.2 Indemnisation de douleurs musculo-squelettiques par la CSST

Les indemnisations sont étudiées chez les répondants qui ont déclaré des douleurs musculo-squelettiques de temps en temps, souvent ou tout le temps, liées au travail, et qui se sont absentés du travail à cause de cette douleur pendant au moins une journée.

Les demandes d'indemnisation à la CCST sont mesurées par la question (TMS7A ; TMS7B ; TMS7C ; TMS7D) suivante : *Au cours des 12 derniers mois, avez-vous adressé une demande d'indemnisation à la CSST à cause de cette douleur ?*

Les sources de remplacement du revenu durant l'absence sont mesurées par la question (TMS6A ; TMS6B ; TMS6C ; TMS6D) qui suit : *Par qui votre salaire a-t-il été payé durant cette période ? »* Les choix de réponse étaient : *L'employeur ; Une banque de congés de maladie, de vacances ou d'heures supplémentaires ; Une assurance-salaire; La CSST ; L'assurance-emploi (chômage) ; L'aide sociale (la sécurité du revenu) ; Je n'ai reçu aucun revenu en lien avec cette absence.*

Deux indicateurs concernent les indemnisations :

- **Demandes d'indemnisation à la CSST / répondants souffrant de douleurs musculo-squelettiques liées au travail ayant entraîné une absence du travail**, soit la proportion des répondants qui se sont absentés du travail au moins une journée en raison de douleurs musculo-squelettiques importantes non traumatiques (ressenties de temps en temps, souvent ou tout le temps), perçues comme étant liées au travail, et qui ont fait une demande d'indemnisation à la CSST à cause de ces douleurs ;
- **Répondants sans revenu durant l'absence du travail / répondants souffrant de douleurs musculo-squelettiques liées au travail ayant entraîné une absence du travail**, soit la proportion des répondants, qui se sont absentés du travail au moins une journée en raison de douleurs musculo-squelettiques importantes non traumatiques (ressenties de temps en temps, souvent ou tout le temps), perçues comme liées au travail, qui n'ont eu aucune source de remplacement de leur revenu d'emploi durant leur absence.

Une question subséquente était posée aux répondants qui ont indiqué une absence du travail en raison de douleurs musculo-squelettiques liées au travail et qui n'ont pas fait de demande d'indemnisation à la CSST : *Pour quelle raison n'avez-vous pas fait une demande de compensation à la CSST ?*

1. *Je ne pensais pas que j'étais couvert(e) par la CSST.*
2. *Je ne pensais pas que ce type de problème était couvert par la CSST.*
3. *Le problème n'était pas assez grave.*
4. *Je ne savais pas qu'il fallait remplir un formulaire de déclaration ou comment le remplir.*

5. *J'avais peur que ma demande soit mal perçue par mon employeur ou mes collègues de travail.*
6. *Mon employeur m'a interdit de faire une demande de compensation.*
7. *Mon employeur a payé les frais occasionnés par ce problème.*
8. *Mon assureur a payé pour les frais occasionnés par ce problème.*
9. *Ce n'est pas un accident de travail.*
10. *Faire une demande est trop compliqué.*
11. *Je sais que ce genre de douleur n'est pas couvert.*
12. *Je manquais d'information à ce sujet.*
13. *Je ne suis pas couvert par la CSST (travailleur autonome).*

Les choix de réponses ont été regroupés selon cinq catégories :

- Problème pas assez grave (modalité 3) ;
- Perception que le travailleur ou que le type de problème n'est pas couvert par la CSST (modalités 1, 2, 9, 11 et 13) ;
- Salaire payé par l'employeur ou par un autre organisme (modalités 7 et 8) ;
- Interdiction par l'employeur ou peur qu'une demande d'indemnisation soit mal perçue (modalités 6 et 5) ;
- Manque d'information ou problème avec le processus de demande (modalités 4, 10 et 12).

7.2.3.3 Consommation d'analgésiques

La prévalence de la consommation d'analgésiques chez les travailleurs atteints de TMS liés à l'emploi principal a été estimée selon les réponses à la question suivante : *Au cours du dernier mois, avez-vous pris de façon régulière, c'est-à-dire à tous les jours ou quelques fois par semaine, des médicaments pour diminuer la douleur, soit des analgésiques tels que Aspirine, Tylenol ou Advil ?* Les choix de réponses étaient *Oui* ou *Non*.

7.2.3.4 Dépenses personnelles pour des services ou des produits

Afin d'identifier les répondants qui ont dépensé personnellement pour des services ou des produits à la suite de douleurs musculo-squelettiques non traumatiques liées au travail, un accident du travail ou un problème de santé mentale lié au travail, la question suivante a été utilisée (COUT1) *Avez-vous dépensé personnellement pour des services ou des produits relatifs à ce problème, par exemple pour des consultations avec des professionnels de la santé, des tests médicaux, des médicaments ou d'autres services ?* Les choix de réponses étaient *Oui* ou *Non*. Une question subséquente permet d'estimer les montants dépensés (COU1A) : *À combien évaluez-vous le montant dépensé personnellement au total au cours des 12 derniers mois pour de tels consultations, produits ou tout autre service obtenu pour ces problèmes de santé liés au travail ?* Les choix de réponses étaient : *De 1 $ à 100 $; De 101 $ à 500 $; De 501 $ à 1 000 $; De 1 001 $ à 2 000 $; De 2 001 $ à 5 000 $; De 5 001 $ à 10 000 $; 10 001 $ ou plus*. Les coûts personnels sont étudiés distinctement chez les répondants qui souffrent uniquement de douleurs musculo-squelettiques non traumatiques liées au travail (de temps en temps, souvent ou tout le temps), et chez ceux qui souffrent de douleurs musculo-squelettiques liées au travail, mais aussi de problème de santé mentale au travail ou qui ont été victimes d'un accident du travail.

Finalement, les coûts personnels sont étudiés chez l'ensemble des répondants qui souffrent de douleurs musculo-squelettiques sans tenir compte du fait qu'ils aient déclaré ou non un autre problème de santé lié au travail. Notons que les coûts payés par des assureurs, des employeurs ou une autre tierce partie ne sont pas étudiés ici.

7.2.4 Limites méthodologiques

Bien que les questions utilisées afin de mesurer la prévalence des TMS proviennent d'un questionnaire validé, les adaptations effectuées afin de mener des entrevues téléphoniques peuvent modifier les qualités psychométriques de ces mesures. Par exemple, le mode de collecte ne permet pas l'utilisation du schéma corporel et il est possible que cet aspect affecte la mesure des prévalences.

Par ailleurs, les réponses portent sur des douleurs musculo-squelettiques que les travailleurs ont ressenties au cours des 12 mois précédant l'enquête. Elles peuvent être l'objet d'un biais de mémoire et occasionner une sous-déclaration ou une sur-déclaration des douleurs. En effet, le biais de mémoire peut apparaître lorsque la période de rappel s'étend sur 12 mois (Landen et Hendricks, 1995). De plus, aucune question ne portait sur la durée des symptômes et aucune information n'est disponible sur leur possible récurrence. Aussi, bien que la fréquence des symptômes ait été mesurée, leur intensité et leur gravité ne l'ont pas été, mis à part le fait que les douleurs devaient être importantes et avoir dérangé les répondants dans leurs activités. La formulation exacte des questions et des définitions de cas influencent les possibilités d'établir des comparaisons avec d'autres études. Une des forces de cette enquête est qu'elle distingue les TMS d'origine traumatique des lésions musculo-squelettiques attribuables à des traumatismes accidentels. Par contre, plusieurs autres études ne font pas cette distinction et la comparaison des prévalences de TMS entre études en est limitée.

Il est à noter que les répondants absents du travail depuis plus de huit semaines ne sont pas visés par l'enquête. Ainsi, la prévalence des TMS liés à l'emploi principal est probablement sous-estimée : plusieurs travailleurs souffrant de lésions graves peuvent s'absenter du travail pendant plus de huit semaines. Cela peut représenter un biais d'effet du travailleur en bonne santé. Aussi, nous mesurons ici la prévalence des TMS liés à l'emploi principal actuel seulement. Cette mesure ne tient pas compte des TMS liés à un autre emploi ou à un emploi précédent.

En ce qui concerne la mesure de la consommation d'analgésiques, il faut noter que la question posée ne permet pas d'apprécier s'ils ont été consommés spécifiquement en rapport avec les douleurs musculo-squelettiques rapportées dans l'enquête.

Aussi, les dépenses personnelles pour des services ou des produits n'ont pas été mesurées distinctement pour chaque problème de santé lié au travail mesuré dans l'enquête ; par exemple, pour un répondant qui déclare des TMS liés au travail et un accident du travail, il est impossible de connaître les dépenses associées spécifiquement au TMS et celles qui sont associées à l'accident.

Les estimations de la prévalence de TMS présentées dans le texte sont généralement assez précises. Les avertissements concernant celles qui sont moins fiables (identifiées par des

coefficients de variation) sont indiqués dans les figures et tableaux, et ce, afin d'alléger le texte.

C'est en fonction d'une perspective de prévention que nous avons opté pour la référence à des catégories de travailleurs plus à risque et non en fonction de la population estimée. Au chapitre 1, nous avons systématiquement rapporté les estimations de population selon les différentes variables étudiées, pour les deux sexes et au total. Ce choix a été fait pour éviter de produire les populations estimées pour toutes les cellules de tous les tableaux dans tous les chapitres ce qui alourdirait de beaucoup la présentation des résultats et aurait comme effet de noyer les lecteurs. De plus, l'annexe du chapitre 2 de même que le chapitre 4 fournissent les estimations de population pour les principales conditions de travail et d'emploi de même que pour les indicateurs considérés dans l'étude. Il est possible de reconstituer les populations pour différentes sous-catégories spécifiques en utilisant les données fournies dans ces chapitres.

7.3 Résultats

En plus de la prévalence des différents indicateurs étudiés, nous présentons les associations entre les TMS et diverses variables qui sont statistiquement significatives et qui ont été jugées pertinentes aux objectifs de ce chapitre.

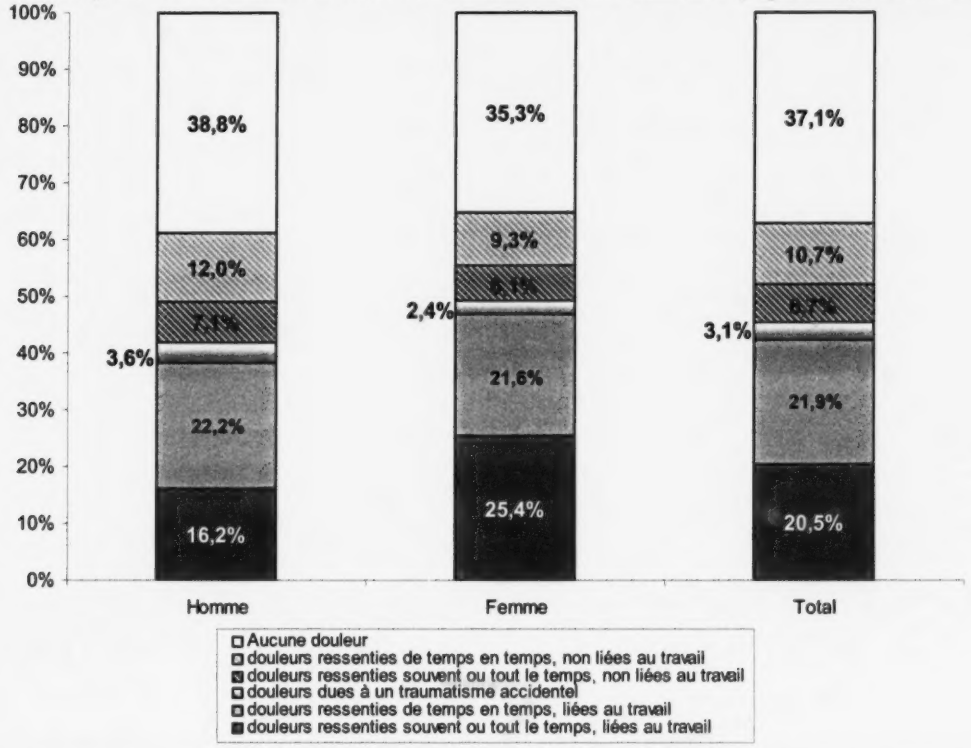
Les tableaux insérés dans le texte présentent les données pour les TMS à au moins une région corporelle. Nous avons choisi de faire état de ces mêmes données pour chacune des régions du corps en annexe, car les résultats sont importants, mais assez similaires. Pour mettre l'accent sur certains résultats importants, nous avons choisi de les inscrire dans des figures situées dans le texte. Quand les figures exposent les données pour l'ensemble des travailleurs (hommes et femmes regroupés), les données stratifiées selon le sexe sont alors présentées en annexe.

7.3.1 Prévalence de l'ensemble des douleurs musculo-squelettiques

Cette enquête permet d'estimer que près de 2 244 000 travailleurs, soit 62,9 % des travailleurs québécois visés par l'EQCOTESST, ressentent des douleurs musculo-squelettiques qui les ont dérangé durant leurs activités de temps en temps, souvent ou tout le temps au cours des 12 mois précédant l'enquête, à au moins une région corporelle étudiée, soit au cou, au dos, aux membres supérieurs ou aux membres inférieurs (tableau C 7.1 ; figure 7.1). Près de la moitié des travailleurs (45,5 %) ressent des douleurs liées à l'emploi principal actuel. La proportion qui a des douleurs non reliées au travail est de 17,4 % (19,1 % chez les hommes, 15,4 % chez les femmes). Les TMS liés à l'emploi principal (douleurs ressenties souvent ou tout le temps) touchent 20,5 % des travailleurs et font l'objet d'analyses détaillées dans la section 7.3.2.

Les régions corporelles auxquelles les travailleurs réfèrent le plus fréquemment en parlant de douleurs qu'ils ressentent de temps en temps, souvent ou tout le temps, peu importe le lien avec l'emploi principal, sont le dos (38,4 %), les membres supérieurs (30,5 %), les membres inférieurs (27,9 %) et le cou (23,8 %).

Figure 7.1 : Prévalence des douleurs musculo-squelettiques à au moins une région corporelle selon la fréquence de la douleur et le lien avec l'emploi principal, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008



* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

7.3.1.1 Perception du lien avec l'emploi principal

Parmi les travailleurs qui ont ressenti des douleurs musculo-squelettiques à au moins une région corporelle, environ les trois quarts (72,3 %) estiment que ces douleurs sont attribuables à leur travail (figure 7.2A). Proportionnellement plus de femmes que d'hommes jugent que c'est le cas (76,4 % des femmes vs 68,7 % des hommes). Ces proportions peuvent être calculées en additionnant les trois catégories de douleurs musculo-squelettiques liées à l'emploi principal à la figure 7.2 (douleurs ressenties de temps en temps liées au travail, douleurs ressenties souvent ou tout le temps liées au travail et traumatismes accidentels survenus au travail).

Les résultats sont similaires pour la plupart des régions corporelles distinctes. L'enquête estime que 73,5 % des douleurs au cou sont perçues comme étant liées à l'emploi principal (données non présentées). Cette proportion est de 71,6 % pour le dos et de 73,5 % pour les membres supérieurs. En ce qui concerne les douleurs aux membres inférieurs, les constats diffèrent : seulement 49,6 % d'entre elles sont perçues comme étant liées au travail.

Parmi les travailleurs qui ont déclaré des douleurs musculo-squelettiques, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à ressentir des TMS (douleurs non traumatiques ressenties souvent ou tout le temps) attribués à l'emploi principal (39,3 % vs 26,5 %) (figure 7.2 B). Cet écart entre les sexes est particulièrement marqué pour les douleurs au cou (35,8 % chez les femmes vs 19,6 % chez les hommes) (données non présentées). Par contre, la proportion de travailleurs déclarant des douleurs musculo-squelettiques qu'ils attribuent à des traumatismes accidentels survenus au travail est plus élevée chez les hommes que chez les femmes : selon la région corporelle, la proportion d'hommes ayant ces douleurs d'origine traumatique varie de 6,9 % à 9,1 %, contre une prévalence de 3,8 % à 6,1 % chez les femmes (données non présentées). La prévalence des douleurs musculo-squelettiques à au moins une région corporelle attribuables à un traumatisme présentée à la figure 7.2A (4,9 %) sous-estime celle des traumatismes accidentels. Rappelons en effet que si un répondant déclare ressentir souvent, par exemple, une douleur au dos d'origine non traumatique et une douleur au cou résultant d'un traumatisme accidentel, il est alors compté dans les TMS liés au travail et non dans les traumatismes.

Figure 7.2 A : Prévalence des douleurs musculo-squelettiques à au moins une région corporelle selon la fréquence de la douleur et le lien avec l'emploi principal chez les travailleurs* ayant rapporté des douleurs musculo-squelettiques, Québec, 2007-2008

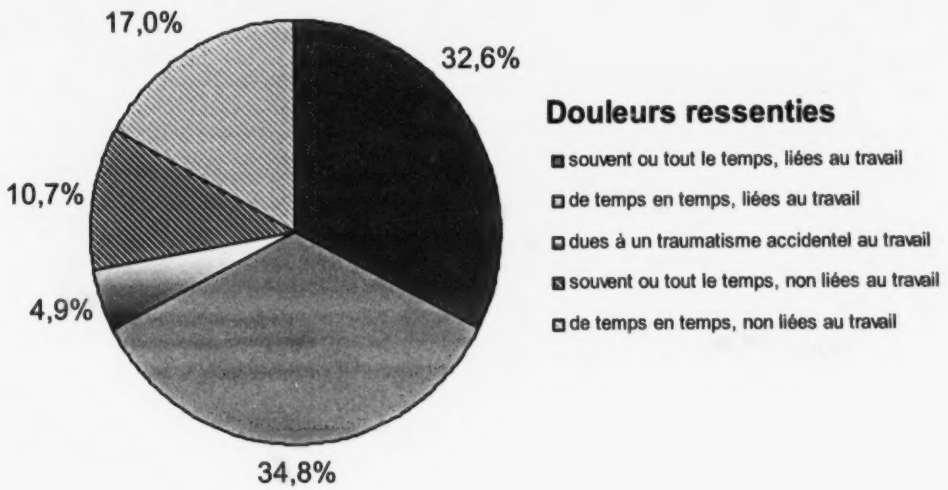
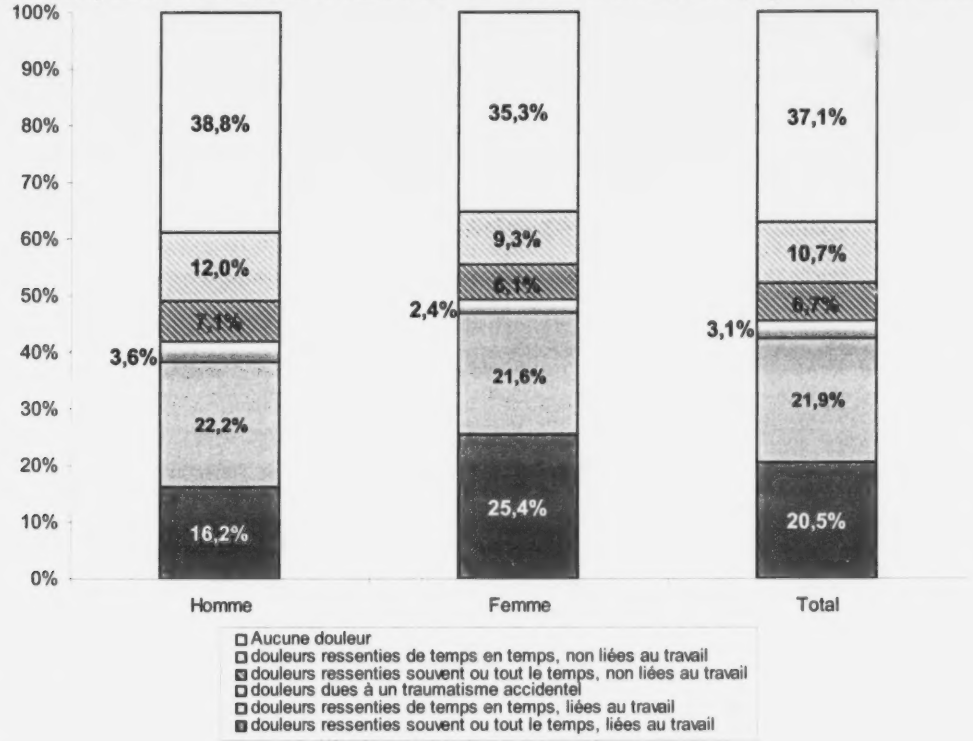


Figure 7.1 : Prévalence des douleurs musculo-squelettiques à au moins une région corporelle selon la fréquence de la douleur et le lien avec l'emploi principal, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008



* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

7.3.1.1 Perception du lien avec l'emploi principal

Parmi les travailleurs qui ont ressenti des douleurs musculo-squelettiques à au moins une région corporelle, environ les trois quarts (72,3 %) estiment que ces douleurs sont attribuables à leur travail (figure 7.2A). Proportionnellement plus de femmes que d'hommes jugent que c'est le cas (76,4 % des femmes vs 68,7 % des hommes). Ces proportions peuvent être calculées en additionnant les trois catégories de douleurs musculo-squelettiques liées à l'emploi principal à la figure 7.2 (douleurs ressenties de temps en temps liées au travail, douleurs ressenties souvent ou tout le temps liées au travail et traumatismes accidentels survenus au travail).

Les résultats sont similaires pour la plupart des régions corporelles distinctes. L'enquête estime que 73,5 % des douleurs au cou sont perçues comme étant liées à l'emploi principal (données non présentées). Cette proportion est de 71,6 % pour le dos et de 73,5 % pour les membres supérieurs. En ce qui concerne les douleurs aux membres inférieurs, les constats diffèrent : seulement 49,6 % d'entre elles sont perçues comme étant liées au travail.

Parmi les travailleurs qui ont déclaré des douleurs musculo-squelettiques, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à ressentir des TMS (douleurs non traumatiques ressenties souvent ou tout le temps) attribués à l'emploi principal (39,3 % vs 26,5 %) (figure 7.2 B). Cet écart entre les sexes est particulièrement marqué pour les douleurs au cou (35,8 % chez les femmes vs 19,6 % chez les hommes) (données non présentées). Par contre, la proportion de travailleurs déclarant des douleurs musculo-squelettiques qu'ils attribuent à des traumatismes accidentels survenus au travail est plus élevée chez les hommes que chez les femmes : selon la région corporelle, la proportion d'hommes ayant ces douleurs d'origine traumatique varie de 6,9 % à 9,1 %, contre une prévalence de 3,8 % à 6,1 % chez les femmes (données non présentées). La prévalence des douleurs musculo-squelettiques à au moins une région corporelle attribuables à un traumatisme présentée à la figure 7.2A (4,9 %) sous-estime celle des traumatismes accidentels. Rappelons en effet que si un répondant déclare ressentir souvent, par exemple, une douleur au dos d'origine non traumatique et une douleur au cou résultant d'un traumatisme accidentel, il est alors compté dans les TMS liés au travail et non dans les traumatismes.

Figure 7.2 A : Prévalence des douleurs musculo-squelettiques à au moins une région corporelle selon la fréquence de la douleur et le lien avec l'emploi principal chez les travailleurs* ayant rapporté des douleurs musculo-squelettiques, Québec, 2007-2008

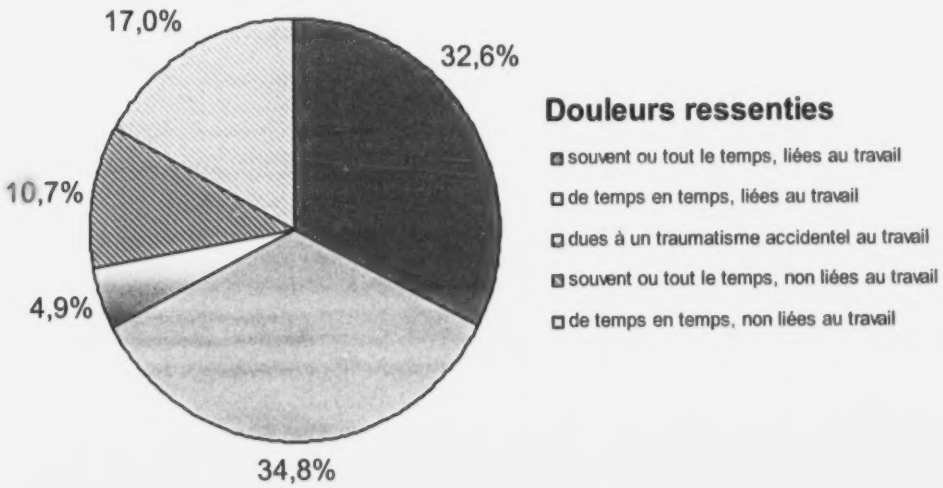


Figure 7.2 B : Prévalence des douleurs musculo-squelettiques à au moins une région corporelle selon la fréquence de la douleur et le lien avec l'emploi principal chez les travailleurs* ayant rapporté des douleurs musculo-squelettiques selon le sexe, Québec, 2007-2008.

* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

7.3.2 Prévalence des TMS à au moins une région corporelle liés à l'emploi principal actuel

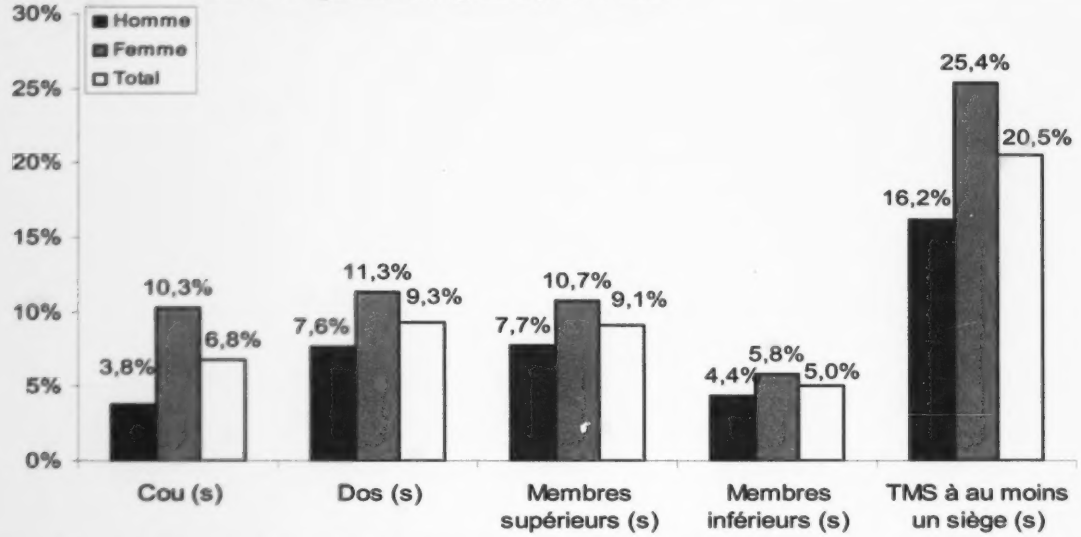
Rappelons que les TMS liés à l'emploi principal réfèrent aux douleurs ressenties souvent ou tout le temps et perçues comme étant liées à l'emploi principal actuel de la population étudiée. Les traumatismes accidentels sont exclus de cette définition. Les TMS liés à l'emploi principal à au moins une région corporelle regroupent l'ensemble des répondants ayant déclaré un TMS lié au travail, peu importe la région corporelle atteinte. Premièrement, nous décrivons les relations entre ces TMS liés à l'emploi principal à au moins une région corporelle et les facteurs associés. Ensuite, nous décrivons les relations entre ces facteurs et les TMS selon la région corporelle.

Près de 732 000 travailleurs, soit 20,5 % des travailleurs visés par l'enquête (16,2 % des hommes vs 25,4 % des femmes) déclarent un TMS liés à leur emploi principal à au moins une région corporelle (figure 7.3 ; tableau C 7.1).

Environ 5,1 % des travailleurs québécois visés par l'enquête déclarent des TMS liés à leur emploi principal à deux régions corporelles, soit près de 4,0 % des hommes et 6,4 % des femmes (données non présentées). Près de 2,1 % sont atteints de TMS liés à leur emploi principal à trois ou quatre régions corporelles (1,5 % chez les hommes vs 2,8 % chez les femmes).

Plus de femmes que d'hommes ont des TMS liés à leur emploi principal, peu importe la région corporelle de la lésion. Cet écart selon le sexe est particulièrement marqué pour les TMS au cou (figure 7.3 ; tableau C 7.1).

Figure 7.3 : Prévalence des TMS liés à l'emploi principal selon la région corporelle et le sexe, chez les travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008

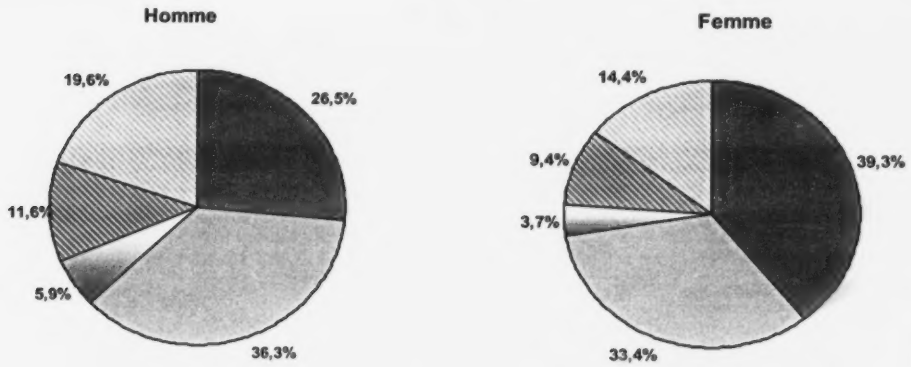


s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

7.3.2.1 Prévalence des TMS liés à l'emploi principal à au moins une région corporelle selon les contraintes physiques et psychosociales du travail

La prévalence des TMS liés à l'emploi principal est très fortement associée à l'exposition aux contraintes physiques mesurées (tableau 7.1). Les personnes exposées souvent ou tout le temps à des contraintes physiques du travail ont des prévalences largement supérieures à celles des travailleurs qui n'y sont pas exposés. Par exemple, chez les travailleurs exposés à un cumul d'au moins quatre contraintes physiques, un tiers déclarent des TMS liés à l'emploi principal versus moins de 10 % chez les travailleurs non exposés (figure 7.4). La prévalence de TMS liés à l'emploi chez les travailleuses exposées à un cumul d'au moins quatre contraintes physiques est même plus élevée (40,9 %), mais la force de la relation entre les TMS et ces contraintes physiques est autant importante chez les hommes que chez les femmes. Le tableau 7.1 montre que cette relation entre les TMS liés à l'emploi principal et les contraintes physiques s'établit pour chacune des contraintes physiques étudiées, sauf pour l'exposition au travail à l'ordinateur prolongé.

Figure 7.2 B : Prévalence des douleurs musculo-squelettiques à au moins une région corporelle selon la fréquence de la douleur et le lien avec l'emploi principal chez les travailleurs* ayant rapporté des douleurs musculo-squelettiques selon le sexe, Québec, 2007-2008.



* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

7.3.2 Prévalence des TMS à au moins une région corporelle liés à l'emploi principal actuel

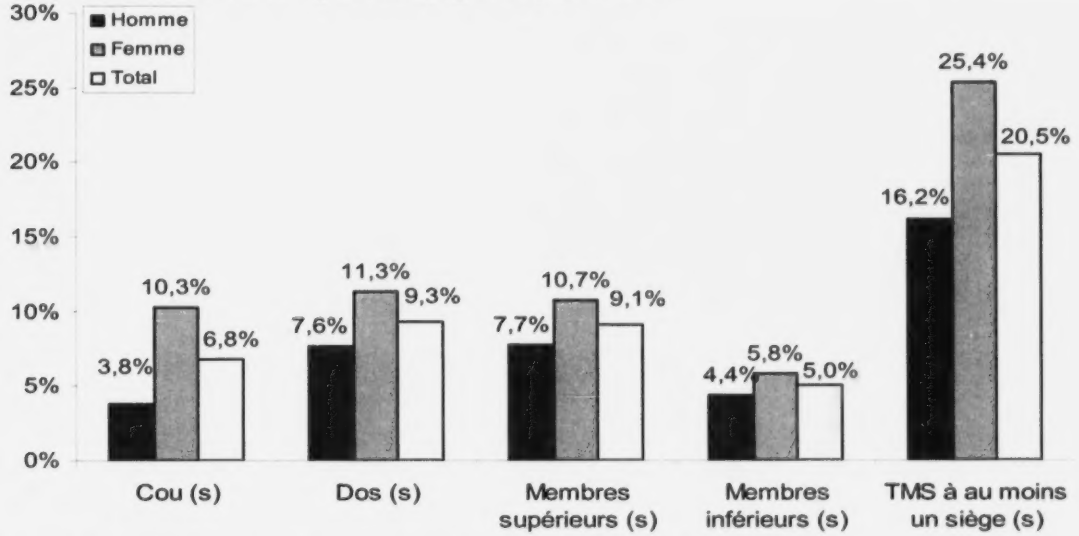
Rappelons que les TMS liés à l'emploi principal réfèrent aux douleurs ressenties souvent ou tout le temps et perçues comme étant liées à l'emploi principal actuel de la population étudiée. Les traumatismes accidentels sont exclus de cette définition. Les TMS liés à l'emploi principal à au moins une région corporelle regroupent l'ensemble des répondants ayant déclaré un TMS lié au travail, peu importe la région corporelle atteinte. Premièrement, nous décrivons les relations entre ces TMS liés à l'emploi principal à au moins une région corporelle et les facteurs associés. Ensuite, nous décrivons les relations entre ces facteurs et les TMS selon la région corporelle.

Près de 732 000 travailleurs, soit 20,5 % des travailleurs visés par l'enquête (16,2 % des hommes vs 25,4 % des femmes) déclarent un TMS liés à leur emploi principal à au moins une région corporelle (figure 7.3 ; tableau C 7.1).

Environ 5,1 % des travailleurs québécois visés par l'enquête déclarent des TMS liés à leur emploi principal à deux régions corporelles, soit près de 4,0 % des hommes et 6,4 % des femmes (données non présentées). Près de 2,1 % sont atteints de TMS liés à leur emploi principal à trois ou quatre régions corporelles (1,5 % chez les hommes vs 2,8 % chez les femmes).

Plus de femmes que d'hommes ont des TMS liés à leur emploi principal, peu importe la région corporelle de la lésion. Cet écart selon le sexe est particulièrement marqué pour les TMS au cou (figure 7.3 ; tableau C 7.1).

Figure 7.3 : Prévalence des TMS liés à l'emploi principal selon la région corporelle et le sexe, chez les travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008

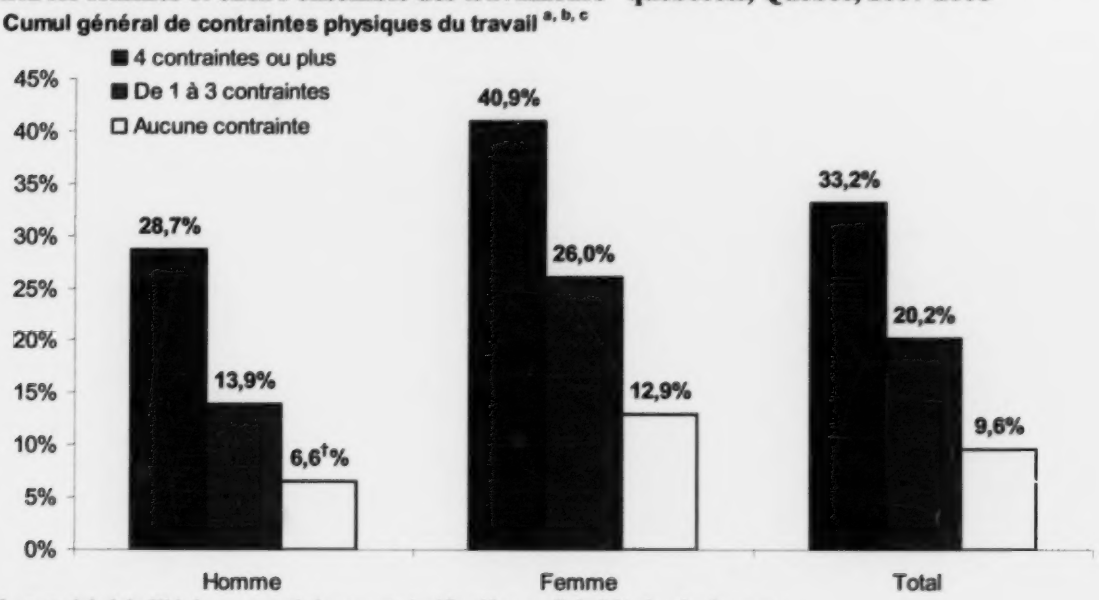


s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

7.3.2.1 Prévalence des TMS liés à l'emploi principal à au moins une région corporelle selon les contraintes physiques et psychosociales du travail

La prévalence des TMS liés à l'emploi principal est très fortement associée à l'exposition aux contraintes physiques mesurées (tableau 7.1). Les personnes exposées souvent ou tout le temps à des contraintes physiques du travail ont des prévalences largement supérieures à celles des travailleurs qui n'y sont pas exposés. Par exemple, chez les travailleurs exposés à un cumul d'au moins quatre contraintes physiques, un tiers déclarent des TMS liés à l'emploi principal versus moins de 10 % chez les travailleurs non exposés (figure 7.4). La prévalence de TMS liés à l'emploi chez les travailleuses exposées à un cumul d'au moins quatre contraintes physiques est même plus élevée (40,9 %), mais la force de la relation entre les TMS et ces contraintes physiques est autant importante chez les hommes que chez les femmes. Le tableau 7.1 montre que cette relation entre les TMS liés à l'emploi principal et les contraintes physiques s'établit pour chacune des contraintes physiques étudiées, sauf pour l'exposition au travail à l'ordinateur prolongé.

Figure 7.4 : Prévalence des TMS à au moins une région corporelle liés à l'emploi principal selon l'exposition au cumul général de contraintes physiques du travail, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008



a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau 7.1 : Prévalence des TMS à au moins une région corporelle liés à l'emploi principal selon l'exposition à des contraintes physiques et à d'autres agresseurs du travail, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008

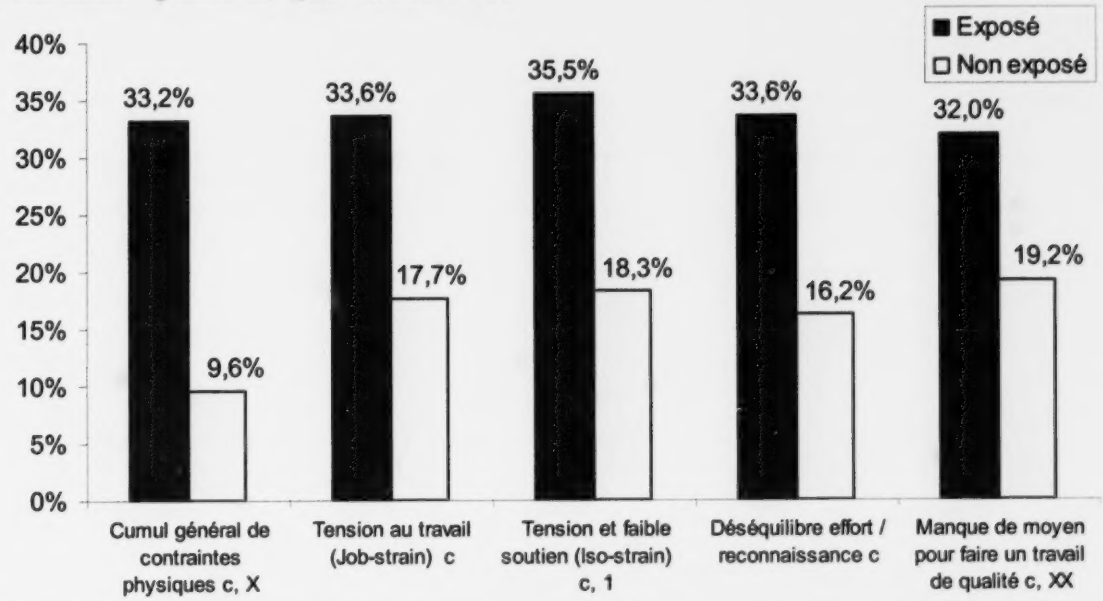
	Homme	Femme	Total
		%	
Prévalence des TMS à au moins une région corporelle [5]	**16,2**	**25,4**	**20,5**
Cumul général de contraintes physiques du travail [a, b, c]			
Aucune contrainte	6,6[†]	12,9	9,6
De 1 à 3 contraintes	13,9	26,0	20,2
4 contraintes ou plus	28,7	40,9	33,2
Posture de travail et possibilité de s'assoir [a, b, c]			
Assis au moins la moitié du temps	12,7	22,6	17,4
Debout avec possibilité de s'assoir à volonté	10,6[††]	21,9[†]	16,0
Debout avec possibilité de s'assoir à l'occasion	19,1	27,0	22,9
Debout sans aucune possibilité de s'assoir	25,6	33,7	29,2
Mains au-dessus des épaules [a, b, c]			
Jamais	11,2	19,6	15,5
De temps en temps	13,5	24,6	18,2
Souvent / tout le temps	29,9	39,2	34,2
Dos penché [a, b, c]			
Jamais	7,2	15,2	11,2
De temps en temps	11,2	22,0	16,0
Souvent / tout le temps	28,3	37,8	32,7
Gestes répétitifs [a, b, c]			
Jamais	7,8	14,4	12,0
De temps en temps	10,1	16,5	12,7
Souvent / tout le temps	21,9	32,9	27,3
Gestes de précision [a, b, c]			
Jamais	12,2	20,4	16,7
De temps en temps	12,6	27,7	19,5
Souvent / tout le temps	21,6	31,0	25,3
Effort [a, b, c]			
Jamais	11,8	22,1	17,7
De temps en temps	14,4	26,5	19,3
Souvent / tout le temps	23,3	37,6	27,6
Manutention [a, b, c]			
Jamais	10,2	20,8	15,7
De temps en temps	16,8	30,9	22,8
Souvent / tout le temps	31,2	37,8	33,6
Vibrations mains-bras [a, b, c]			
Jamais	13,1	24,5	19,2
De temps en temps	19,7	33,6[†]	22,4
Souvent / tout le temps	29,7	39,7[†]	31,4
Vibrations corps entier [a, b, c]			
Jamais	14,0	24,8	19,6
De temps en temps	21,9	47,1[†]	25,6
Souvent / tout le temps	29,6	26,3[††]	29,2

	Homme	Femme	Total
		%	
Prévalence des TMS à au moins une région corporelle [s]	**16,2**	**25,4**	**20,5**
Utilisation de l'ordinateur à l'emploi principal (h/sem) [a, c]			
Aucune	20,8	27,8	23,7
1 à 10	17,3	23,2	20,0
11 à 20	11,9†	22,8	16,8
21 à 30	9,6†	26,9	19,2
31 ou +	13,1	24,7	19,3
Utilisation de l'ordinateur hors l'emploi principal (h/sem) [c]			
Aucune	20,0	29,3	23,3
1 à 10	15,4	24,0	19,8
11 à 20	13,5†	26,5	18,4
21 ou plus	14,7†	20,8††	16,4†

s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Il existe également de fortes relations entre la prévalence des TMS liés à l'emploi principal à au moins une région corporelle et l'exposition aux contraintes psychosociales étudiées (tableau C 7.2). Ces relations sont particulièrement importantes, tant chez les hommes que chez les femmes, pour les expositions cumulatives telles que la tension au travail (*job strain*), la tension et le faible soutien au travail (*iso-strain*), le déséquilibre entre effort et reconnaissance, ou encore le manque de moyen pour faire un travail de qualité (figure 7.5).

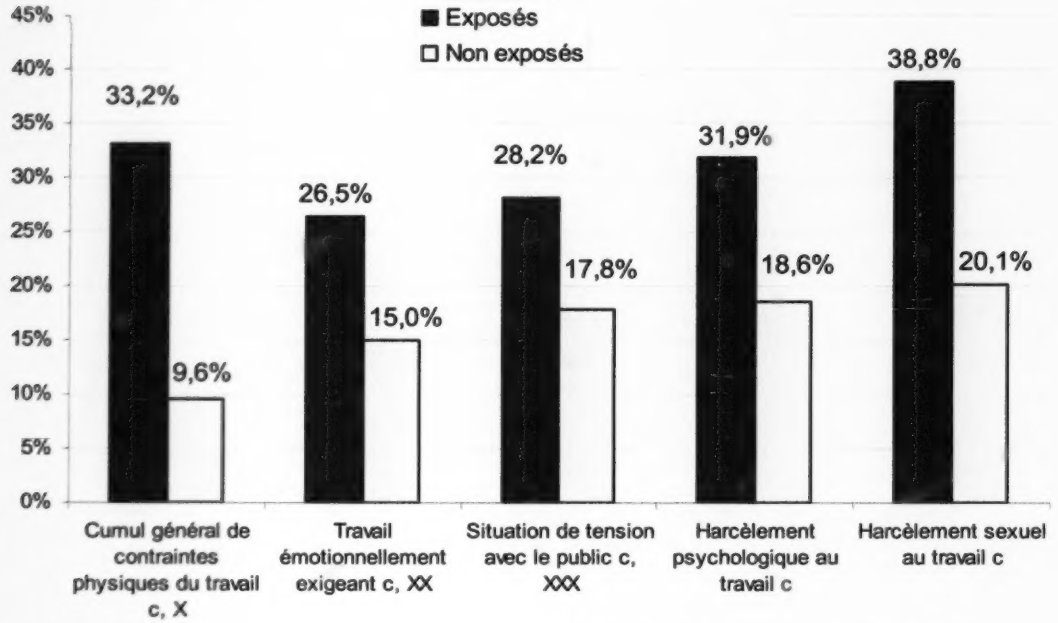
Figure 7.5 : Prévalence des TMS à au moins une région corporelle liés à l'emploi principal selon l'exposition à des contraintes physiques et psychosociales, chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008



c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
X Sont considérés comme étant exposés les répondants exposés à quatre contraintes ou plus de l'Indice ; sont considérés comme étant non exposés les répondants qui ne sont exposés à aucune des contraintes physiques qui composent l'Indice.
XX Sont considérés comme étant exposés les répondants qui n'ont jamais ou seulement de temps en temps les moyens de faire un travail de qualité ; sont considérés comme étant non exposés les répondants qui ont souvent ou tout le temps les moyens de faire un travail qualité
1 Le soutien social s'applique aux travailleurs qui ont au moins un supérieur et un collègue.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008*.

Les relations entre la prévalence des TMS liés à l'emploi principal et l'exposition au harcèlement psychologique, au harcèlement sexuel, aux situations de tension avec le public et au travail émotionnellement exigeant sont aussi particulièrement marquées (tableau C 7.2 ; figure 7.6). La prévalence des TMS est même plus élevée chez les travailleuses exposées à ces contraintes. Cependant, la force de la relation est généralement aussi importante chez les hommes que chez les femmes.

Figure 7.6 : Prévalence des TMS à au moins une région corporelle liés à l'emploi principal selon l'exposition à des contraintes physiques et psychosociales, chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008



c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
X Sont considérés comme étant exposés les répondants exposés à quatre contraintes ou plus de l'Indice ; sont considérés comme étant non exposés les répondants qui ne sont exposés à aucune des contraintes physiques qui composent l'Indice.
XX Sont considérés comme étant exposés les répondants qui sont d'accord ou fortement d'accord avec l'énoncé *Je trouve mon travail émotionnellement exigeant* ; sont considérés comme étant non exposés les répondants en désaccord ou fortement en désaccord avec cet énoncé.
XXX Sont considérés comme étant exposés les répondants qui font face souvent ou tout le temps à des situations de tension avec le public ; sont considérés comme étant non exposés les répondants qui sont en contact avec le public mais qui ne connaissent jamais ou seulement de temps en temps des situations de tension avec le public.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Il est particulièrement intéressant de constater que la combinaison de l'exposition à au moins quatre contraintes physiques du travail et à une contrainte psychosociale est associée à une prévalence plus importante de TMS liés à l'emploi principal (tableau 7.2). Par exemple, chez les travailleurs exposés à la fois à au moins quatre contraintes physiques et soit à de la tension au travail (*job strain*) ou à un déséquilibre entre effort et reconnaissance ou à des situations de tension avec le public, le tiers des hommes et plus de la moitié des femmes déclarent un TMS liés à l'emploi principal (vs environ 25 % chez les hommes qui sont « seulement » exposés à au moins quatre contraintes physiques du travail et environ 35 % des femmes exposées « seulement » à ce niveau de contraintes physiques du travail).

Tableau 7.2 : Prévalence des TMS à moins une région corporelle liés à l'emploi principal selon l'exposition à une combinaison d'au moins quatre contraintes physiques du travail et une contrainte psychosociale, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois exposés à quatre contraintes ou plus de l'Indice général de contraintes physiques du travail, Québec, 2007-2008

Chez les travailleurs exposés à 4 contraintes ou plus de l'Indice général de contraintes physiques du travail ET :	Homme	Femme	Total
		%	
Demande psychologique du travail [a, b, c]			
Élevée	34,2	49,4	40,6
Faible	24,2	32,3	26,8
Latitude décisionnelle [c]			
Faible	31,9	42,9	36,2
Élevée	25,3	38,2	29,5
Soutien social au travail [1, a, c]			
Faible	33,6	43,4	37,1
Élevé	20,4	40,4	27,8
Tension au travail (Job strain) [a, b, c]			
Oui	37,6	53,7	44,8
Non	25,7	35,1	28,9
Tension et faible soutien au travail (Iso strain) [1, a, c]			
Oui	40,4	50,3	45,1
Non	25,6	39,6	30,3
Reconnaissance [a, b, c]			
Faible	35,5	47,7	40,4
Élevée	21,7	31,1	24,7
Déséquilibre effort - reconnaissance [a, b, c]			
Oui	38,8	51,2	43,9
Non	23,7	33,6	27,0
Travail émotionnellement exigeant [a, b, c]			
Fortement d'accord / d'accord	35,5	47,1	40,7
Fortement en désaccord / en désaccord	23,4	30,9	25,5
Situation de tension avec le public [b, c]			
Souvent / tout le temps	30,9	51,0	40,4
Jamais / de temps en temps	29,8	33,0	31,0
Pas de contact avec le public	26,2	44,7	30,9
Avoir les moyens de faire un travail de qualité [c]			
Jamais / de temps en temps	36,0	47,9	40,8
Souvent / tout le temps	27,4	40,0	31,8
Harcèlement psychologique [c]			
Oui	35,7	43,9	39,6
Non	27,4	39,5	31,5

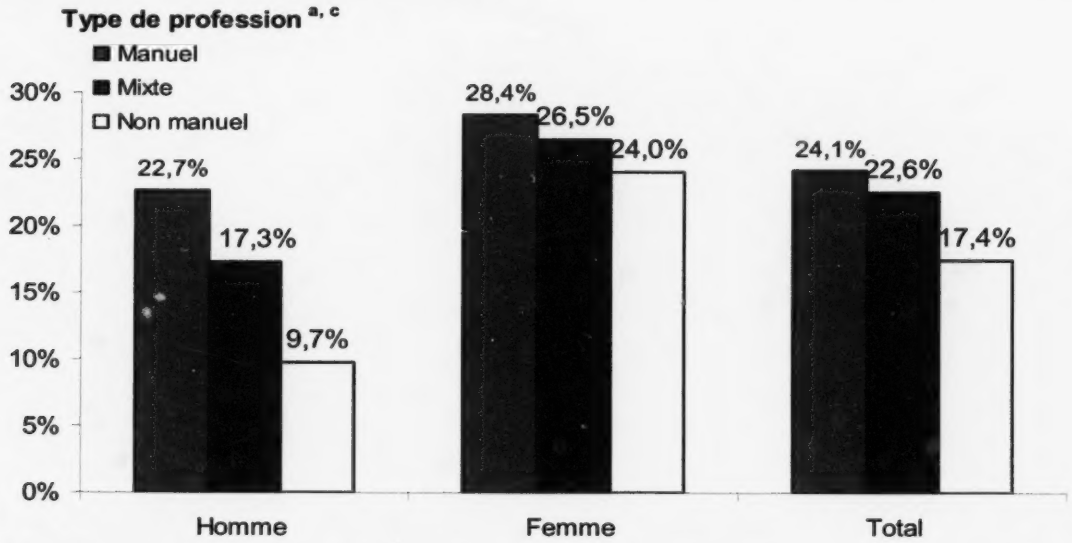
a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
1 Le soutien social s'applique aux travailleurs qui ont au moins un supérieur et un collègue.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

7.3.2.2 Prévalence des TMS liés à l'emploi principal actuel à au moins une région corporelle selon des caractéristiques socioprofessionnelles et des conditions d'emploi

Chez les hommes, une proportion plus importante de travailleurs manuels est atteinte de TMS liés à leur emploi principal par rapport aux travailleurs de professions mixtes ou non manuelles

(22,7 % chez les manuels vs 17,3 % chez les mixtes vs 9,7 % chez les non manuels) (tableau C 7.3 ; figure 7.7). La même tendance s'observe chez les femmes, mais les différences observées ne sont pas statistiquement significatives.

Figure 7.7 : Prévalence des TMS à au moins une région corporelle liés à l'emploi principal selon le type de profession, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008



a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5%, chez les hommes
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5%, chez les femmes
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5% dans l'ensemble de la population étudiée
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

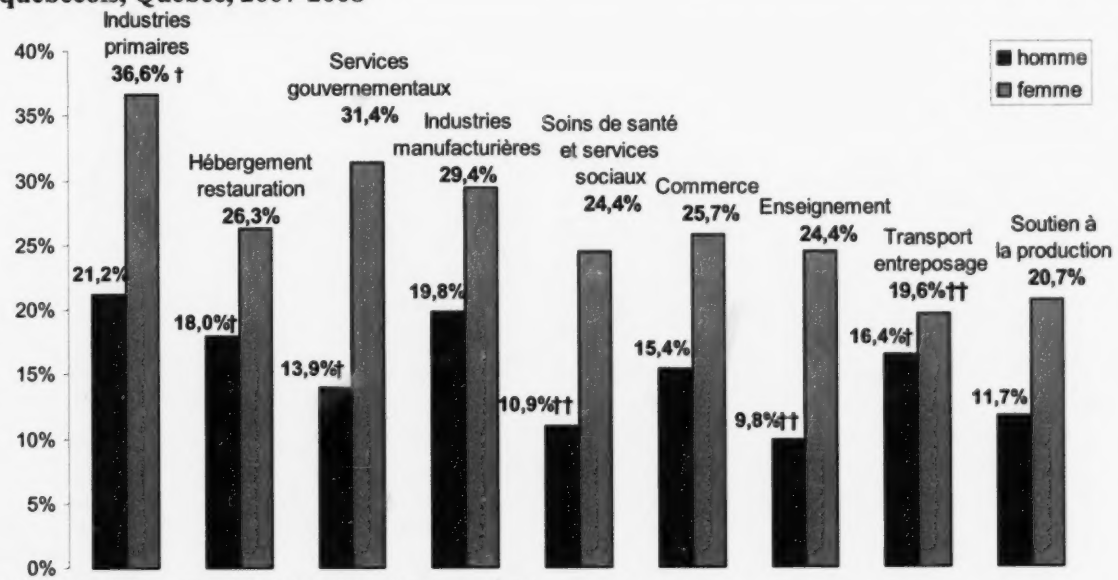
Les résultats concernant les liens entre la prévalence des TMS et les catégories professionnelles sont cohérents avec ces observations : chez les hommes, les ouvriers qualifiés (26,0 %) et non qualifiés (18,6 %) connaissent les prévalences les plus importantes (tableau C 7.3).

La prévalence des TMS liés à l'emploi principal varie selon le secteur d'activité économique (figure 7.8 ; tableau C 7.3). Elle est plus élevée chez les hommes du regroupement des industries primaires, d'utilité publique et de la construction et chez ceux du regroupement des industries manufacturières et des services de réparation et d'entretien. Les mêmes tendances existent chez les femmes, mais les effectifs sont trop petits pour confirmer des liens statistiques chez les travailleuses de ces regroupements de secteurs.

La prévalence de TMS est également plus élevée chez les travailleurs exposés à certaines conditions de travail difficiles (tableau C 7.3). Par exemple, l'insécurité d'emploi y est fortement associée : près d'un quart des travailleurs en insécurité d'emploi souffrent de TMS liés à leur emploi principal (figure 7.9). Cette proportion est de 18 % chez les travailleurs qui ne se perçoivent pas être en insécurité d'emploi. Par ailleurs, la prévalence des TMS est plus élevée

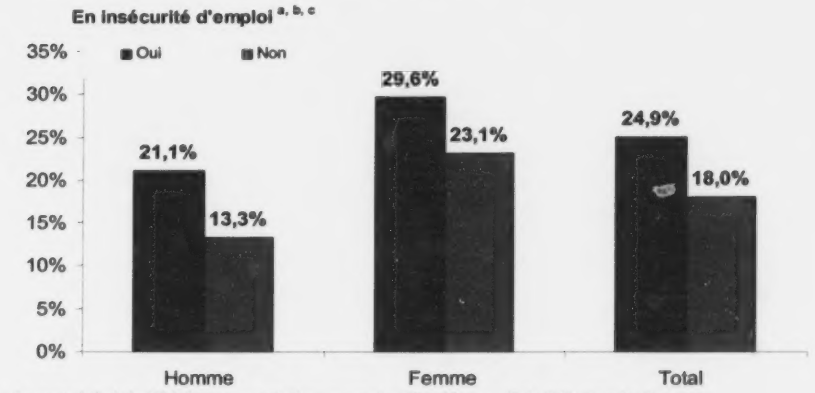
chez ceux et celles qui n'ont pas la possibilité de traiter de choses personnelles au travail (27,8 vs 19,2 %) ainsi que chez les hommes qui n'ont pas accès à des congés de maladie (19,8 % vs 14,4 %).

Figure 7.8 : Prévalence des TMS à au moins une région corporelle liés à l'emploi principal selon les regroupements des secteurs d'activité économique et le sexe, chez les travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008



† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008*

Figure 7.9 : Prévalence des TMS à au moins une région corporelle liés à l'emploi principal selon l'insécurité d'emploi chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008



a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

7.3.2.3 Prévalence des TMS liés à l'emploi principal selon des caractéristiques sociodémographiques

Chez les hommes, plus le niveau de scolarité est élevé, plus la prévalence des TMS liés à l'emploi principal à au moins une région corporelle est faible (tableau 7.3). Cette relation est particulièrement marquée pour les TMS aux membres supérieurs (tableau C 7.11), mais elle existe aussi pour les TMS au dos (tableau C 7.15) et aux membres inférieurs (tableau C 7.19) ; cette tendance est également présente pour les TMS au cou, mais sans être significative (tableau C 7.7).

Cette même relation significative entre la faible scolarité et les TMS aux membres inférieurs est présente également chez les femmes. Par contre, chez ces dernières, la prévalence des TMS au cou liés à l'emploi principal semble augmenter avec le niveau de scolarité.

On note que les travailleurs de 25 ans ou plus ayant de plus grandes responsabilités familiales envers des enfants ou des personnes en perte d'autonomie ont une prévalence plus élevée de TMS à au moins une région corporelle (tableau 7.3).

Les femmes de plus de 45 ans ont une prévalence de TMS au cou et aux membres supérieurs plus élevée que les plus jeunes (tableaux C 7.7 et C 7.11).

Dans cette enquête, on ne voit généralement pas de relation importante entre les TMS liés à l'emploi principal et le revenu du ménage, à l'exception de ceux qui touchent les membres supérieurs : chez les hommes, la prévalence des TMS est plus élevée chez les travailleurs de faible revenu et plus basse chez ceux qui ont un revenu plus élevé.

Tableau 7.3 : Prévalence des TMS à au moins une région corporelle liés à l'emploi principal selon des caractéristiques sociodémographiques chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
	%		
Âge			
15 à 24 ans	15,0†	19,7†	17,6
25 à 44 ans	16,7	24,7	20,4
45 à 54 ans	17,6	28,2	22,7
55 ans et plus	12,9	27,4	18,7
Niveau de scolarité complété [a, c]			
Primaire ou moins	22,8	23,0	22,9
Secondaire	19,0	27,5	23,0
Collégial	14,8	27,6	21,2
Universitaire	9,7	22,0	16,0
Niveau de revenu du ménage			
Très faible	19,3	25,2	22,3
Faible	17,5	22,6	19,8
Moyen	17,5	28,6	22,5
Élevé	15,5	24,1	19,3
Très élevé	12,8	24,8	18,2
Responsabilité familiale[l] [c]			
Élevée	22,1†	32,5	28,5
Moyenne	16,2	25,7	20,6
Faible	16,1	25,8	20,5

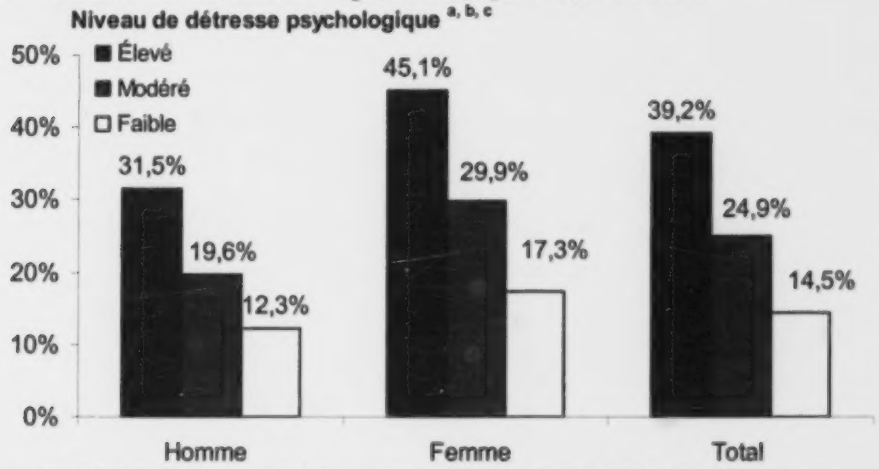
[a] Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
[b] Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
[c] Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† : Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
[l] : Les travailleurs de moins de 25 ans sont exclus de l'échantillon (voir le Chapitre 3).
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008*.

7.3.2.4 Prévalence des TMS liés à l'emploi principal à au moins une région corporelle selon le niveau de détresse psychologique et les symptômes dépressifs

La prévalence des TMS liés à l'emploi principal à au moins une région corporelle est fortement associée à la détresse psychologique et aux symptômes dépressifs, tant chez les hommes que chez les femmes. Près de 39,2 % des travailleurs ayant un niveau de détresse psychologique élevé (45,1 % des femmes et 31,5 % des hommes) ont déclaré un TMS lié à leur emploi principal (figure 7.10). Cette proportion est proche de 14,5 % chez les travailleurs ayant un faible niveau de détresse psychologique (12,3 % des hommes et 17,3 % des femmes). De la même façon, près de la moitié des travailleuses et des travailleurs ayant rapporté des symptômes dépressifs liés à leur emploi principal souffre aussi de TMS liés à cet emploi (femmes : 48,3 % vs 22 % chez les femmes sans symptômes dépressifs ; hommes : 46,2 % vs 14,4 %) (figure 7.11). Il existe également une relation importante mais plus faible entre les TMS liés à l'emploi principal et les symptômes dépressifs perçus comme n'étant pas liés à l'emploi principal.

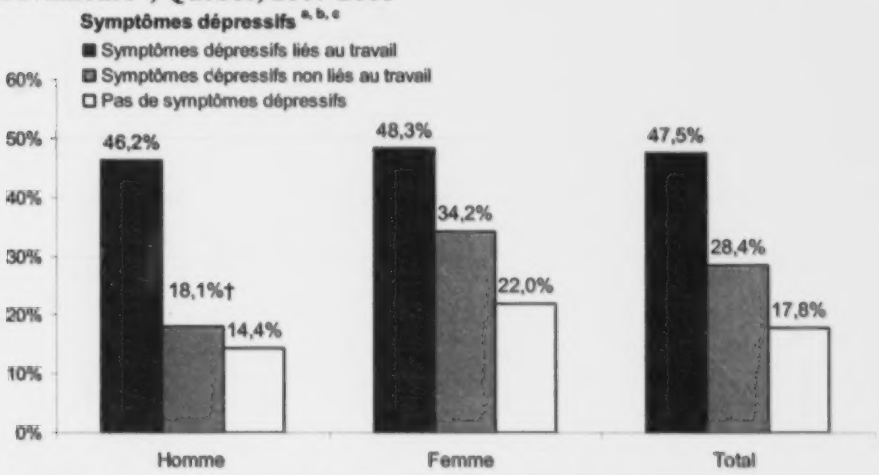
Les symptômes dépressifs et la détresse psychologique sont présentés plus en détail au Chapitre 9.

Figure 7.10 : Prévalence des TMS à au moins une région corporelle liés à l'emploi principal selon le niveau de détresse psychologique chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008



a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Figure 7.11 : Prévalence des TMS à au moins une région corporelle liés à l'emploi principal selon les symptômes dépressifs chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008



a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

7.3.2.5 Prévalence des TMS liés à l'emploi principal à au moins une région corporelle selon les indicateurs de santé générale

La prévalence des TMS liés au travail est également plus élevée chez les travailleurs qui ont une perception négative de leur état de santé (environ 39% vs 19%) et chez ceux qui se présentent au travail tout en étant malade pendant plus de 10 jours par année (environ 41% vs 12% chez ceux qui n'ont pas manifesté de présentéisme) (tableau 7.4). Ces constats sont observés chez les hommes et chez les femmes.

Tableau 7.4 : Prévalence des TMS à au moins une région corporelle liés à l'emploi principal selon la perception générale de l'état de santé et selon le présentéisme, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
	%		
Perception de l'état de santé générale [a, b, c]			
Mauvais	30,4	47,0	38,7
Bon	15,2	23,6	19,1
Présentéisme [a, b, c]			
aucun	8,8	15,7	11,7
1 à 9 jours	18,9	26,9	23,1
10 jours ou plus	35,3	47,8	41,3

a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

7.3.3 Prévalence des TMS au cou liés à l'emploi principal actuel

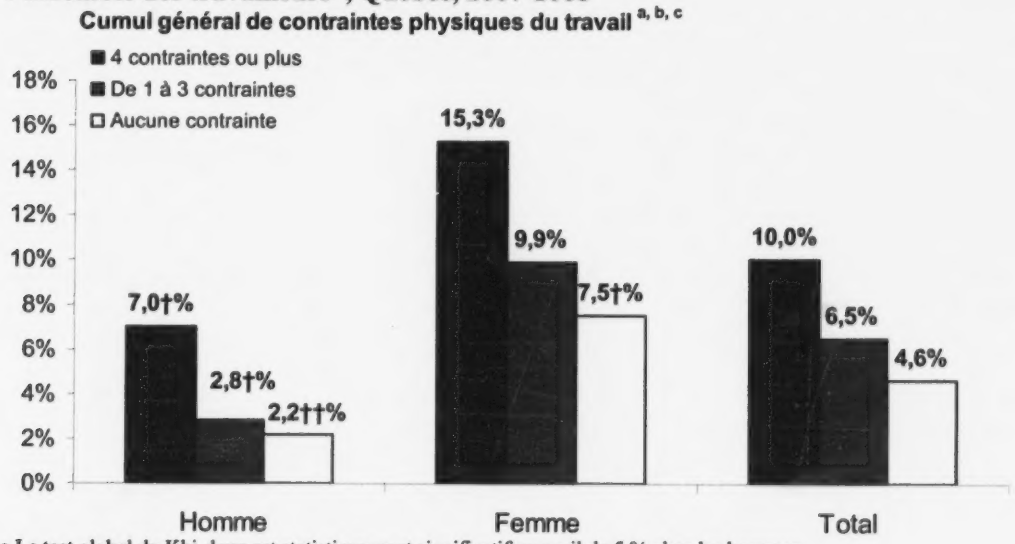
Rappelons que 10,3 % des travailleuses et 3,8 % des travailleurs ont déclaré un TMS au cou lié à leur emploi (tableau C 7.1). Contrairement aux TMS aux autres régions corporelles, la prévalence des TMS au cou semble plus importante chez les travailleuses non manuelles que chez celles qui exercent une profession manuelle (11,1 % vs 9,6 %), et chez les employées de bureau (13,7 %) et les professionnelles (12,5 %) (tableau C 7.6). Chez les hommes, contrairement à ce que l'on observe pour les TMS aux autres régions corporelles, il n'y a pas de différences significatives entre la prévalence des douleurs au cou chez les travailleurs manuels et chez les non manuels. Néanmoins, la prévalence des TMS au cou est associée à l'exposition à au moins quatre contraintes physiques de l'Indice général du cumul de contraintes physiques du travail (figure 7.12) ainsi qu'à certaines contraintes physiques étudiées individuellement, soit l'exposition souvent ou tout le temps au travail avec les mains au-dessus des épaules, la manutention de charges lourdes, les vibrations provenant d'outils à main, les gestes répétitifs et le travail debout sans possibilité de s'asseoir. Chez les femmes, on constate aussi que la prévalence des TMS au cou est associée au travail prolongé à l'ordinateur (figure 7.13 ; tableau C 7.4).

Une forte relation entre les TMS au cou et plusieurs expositions psychosociales est également observée (tableau C 7.5). Chez les femmes, la prévalence des TMS au cou est particulièrement élevée chez celles qui sont exposées à un déséquilibre entre l'effort et la reconnaissance (16,3 % vs 8,1 %), au harcèlement psychologique (16,1 % vs 9,1 %), aux situations de tension avec le public (15,5 % vs 7,9 %) et à la demande psychologique au travail élevée (15,4 % vs 6,7 %).

Dans le cas des hommes, la prévalence des TMS au cou est beaucoup plus importante chez ceux qui sont exposés à de la tension et à un faible soutien au travail (*iso-strain*) (11,9 % vs 2,9 %), à un déséquilibre entre l'effort et la reconnaissance (8,8 % vs 2,5 %) et à la tension au travail (*job strain* : 8,7 % vs 2,9 %).

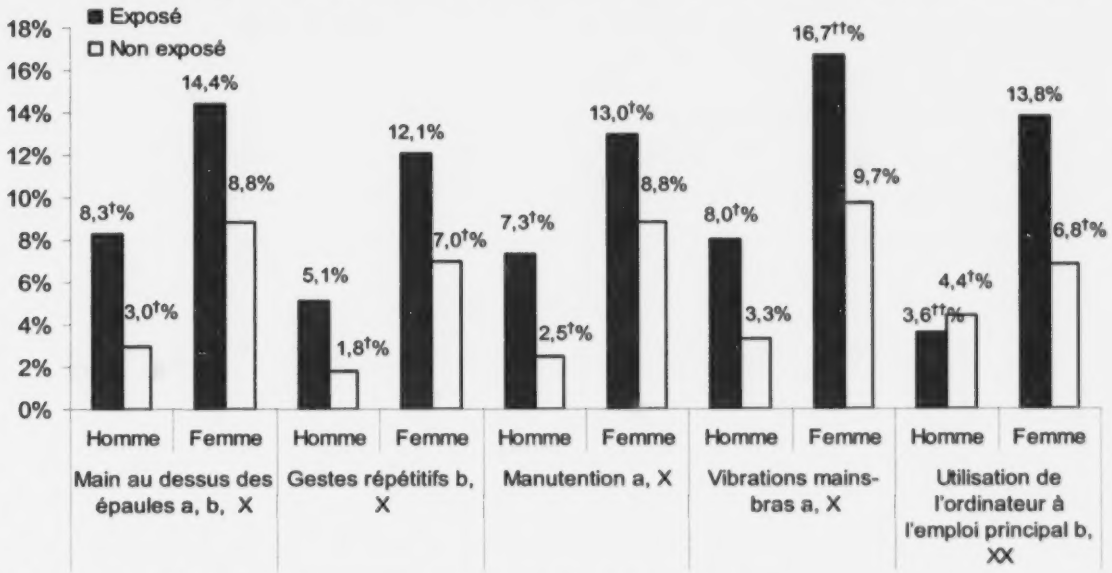
Ce sont les travailleurs de l'enseignement qui connaissent la plus forte prévalence de TMS au cou (tableau C 7.6).

Figure 7.12 : Prévalence des TMS au cou liés à l'emploi principal selon l'exposition au cumul général de contraintes physiques du travail chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008



a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Figure 7.13 : Prévalence des TMS au cou liés à l'emploi principal selon l'exposition à des contraintes physiques du travail chez les hommes et chez les femmes*, Québec, 2007-2008



a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
x Sont considérés comme étant exposés les répondants qui font face à cette contrainte souvent ou tout le temps ; sont considérés comme étant non exposés les répondants qui ne font jamais face à cette contrainte.
xx Sont considérés comme étant exposés les répondants qui travaillent à l'ordinateur 31 heures ou plus par semaine ; sont considérés comme étant non exposés les répondants qui ne travaillent jamais à l'ordinateur.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

7.3.4 Prévalence des TMS aux membres supérieurs liés à l'emploi principal actuel

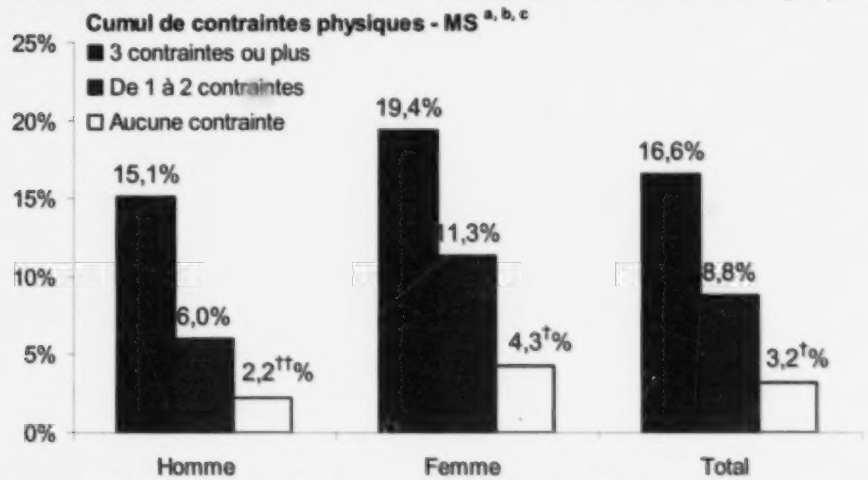
Rappelons que 10,7 % des travailleuses et 7,7 % des travailleurs masculins souffrent de TMS aux membres supérieurs liés à l'emploi (tableau C 7.1). La prévalence de ces TMS est fortement associée à l'exposition à au moins trois contraintes physiques des six qui composent l'Indice du cumul de contraintes physiques relatif aux membres supérieurs (16,6 %) (figure 7.14), ainsi qu'à chacune des contraintes physiques qui en font partie : mains au-dessus des épaules (16,3 %), gestes répétitifs (13,5 %), gestes de précision (13,1 %), efforts en utilisant des outils, des machines ou de l'équipement (14,4 %), manutention (16,7 %), vibrations mains-bras (16,8 % (tableau C 7.8 ; figure 7.15).

Une forte relation entre la prévalence des TMS aux membres supérieurs et l'exposition à plusieurs contraintes psychosociales est également observée (tableau C 7.9). Tant chez les hommes que chez les femmes, cette relation est particulièrement marquée pour l'exposition à la tension au travail (*job strain*) (16,3 %), à la tension et au faible soutien au travail (*iso-strain*) (16,1 %), à une faible reconnaissance au travail (12,8 %) et à un déséquilibre entre l'effort et la

reconnaissance (14,9 %). On ne voit pas de relation significative entre la latitude décisionnelle et les TMS aux membres supérieurs chez les femmes, bien que l'on observe une tendance ; par contre, ne pas avoir la possibilité de modifier la cadence du travail est associé à une forte prévalence de ces TMS chez les travailleuses.

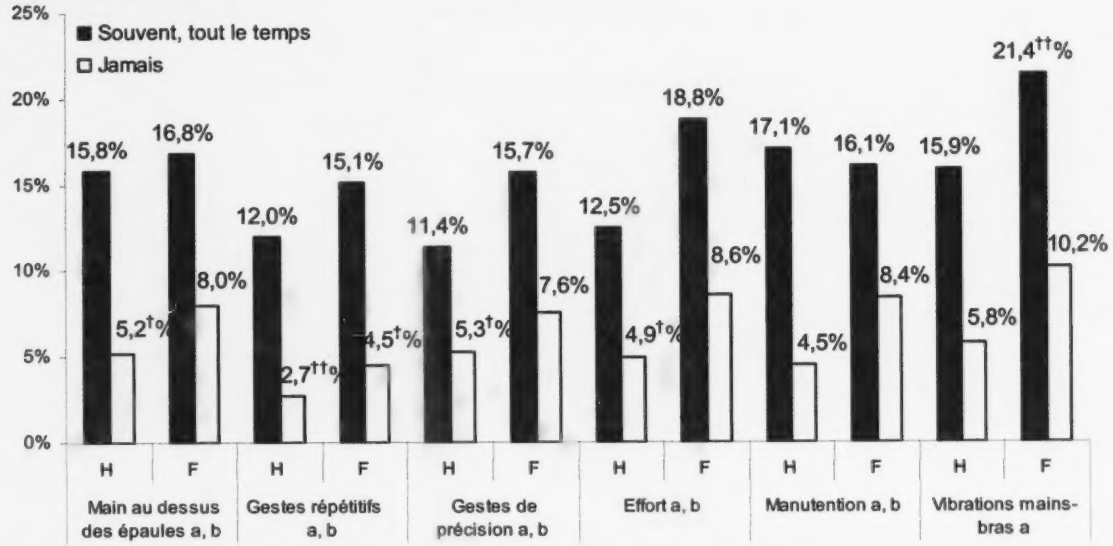
Les travailleurs manuels (12 %) souffrent davantage de TMS aux membres supérieurs liés à leur emploi principal que les hommes des professions mixtes (6,8 %) et non manuelles (4,2 %) (tableau C 7.10). Les catégories professionnelles qui montrent les prévalences les plus élevées chez les hommes sont les ouvriers qualifiés (13,9 %), et chez les femmes, bien que les différences observées ne soient pas significatives, ce sont les contremaîtres et les cadres de premier niveau (17,5 %). Les hommes du regroupement des industries primaires, d'utilité publique et de la construction (11,8 %) ont des prévalences statistiquement plus élevées que celles des autres regroupements de secteurs d'activité économique. Chez les femmes, c'est le regroupement des industries manufacturières et des services de réparations et d'entretien qui connaît les prévalences les plus élevées (16,2 %), bien que non significatives.

Figure 7.14 : Prévalence des TMS aux membres supérieurs liés à l'emploi principal selon l'exposition au cumul de contraintes physiques relatif aux membres supérieurs chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008



a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Figure 7.15 : Prévalence des TMS aux membres supérieurs liés à l'emploi principal selon l'exposition à des contraintes physiques du travail chez les hommes et chez les femmes*, Québec, 2007-2008



a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

7.3.5 Prévalence des TMS au dos liés à l'emploi principal actuel

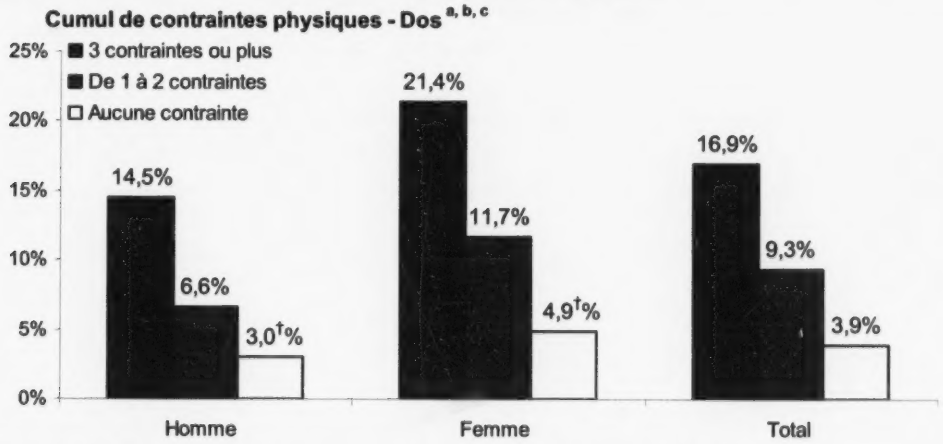
Rappelons que 7,6 % des hommes et 11,3 % des femmes ont rapporté des TMS au dos liés à leur emploi principal (tableau C 7.1). La prévalence de ces TMS est fortement associée à l'exposition à au moins trois des six contraintes qui composent l'Indice de cumul de contraintes physiques relatif au dos (16,9 % trois contraintes ou plus vs 3,9 % sans contrainte physique ; figure 7.16), ainsi qu'à chacune des contraintes physiques qui en font partie : posture debout sans possibilité de s'asseoir, dos penché, gestes répétitifs, efforts, manutention, vibrations du corps entier (figure 7.17 ; tableau C 7.12).

La prévalence des TMS au dos augmente aussi considérablement selon l'exposition aux contraintes psychosociales étudiées (tableau C 7.13), tant chez les hommes que chez les femmes. Par exemple, l'exposition à un déséquilibre entre l'effort et la reconnaissance est associée à une prévalence de TMS au dos égale à 16,7 % chez les travailleurs exposés (vs 6,8 % chez les non exposés) et l'exposition à de la tension et à un faible soutien au travail (*iso-strain*) est associée à une prévalence de 17,9 % (vs 8,1 %). Chez les femmes, on note également une très forte relation entre les TMS au dos et l'exposition au harcèlement psychologique au travail (17,9 % vs 10 %) et à l'impossibilité de modifier la cadence du travail (16,7 % vs 9,4 %). Chez les hommes, cette

relation est aussi très marquée en ce qui concerne le manque de moyens pour faire un travail de qualité (12,7 % vs 7 %).

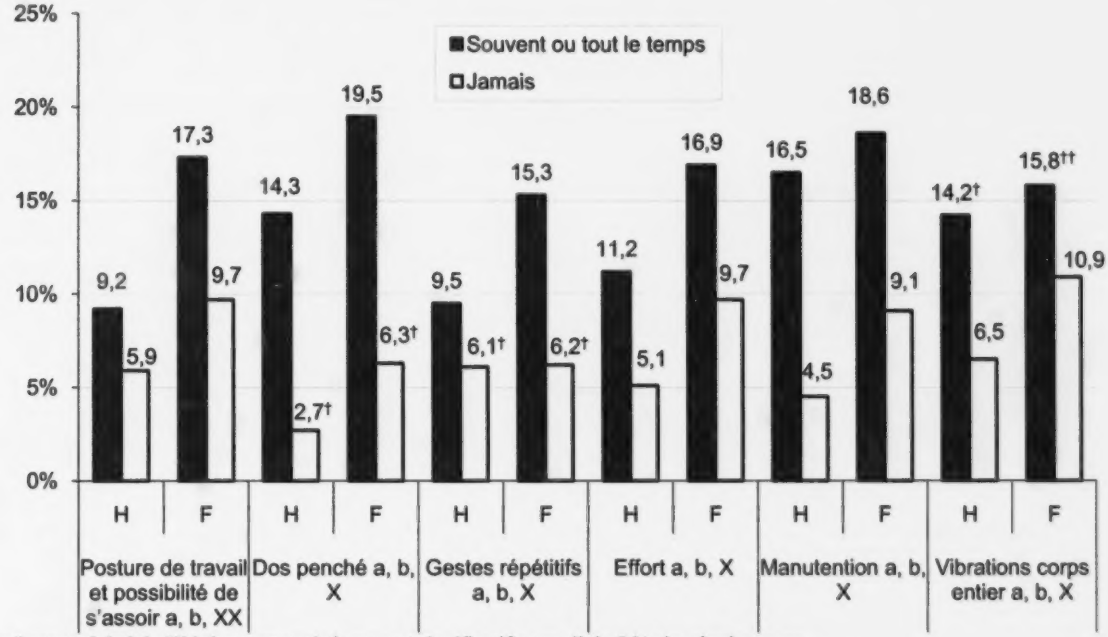
L'étude de la prévalence des TMS au dos liés à l'emploi principal selon les caractéristiques socioprofessionnelles révèle les mêmes constats que ceux qui ont été établis pour les TMS à au moins une région corporelle. Ainsi, les hommes de profession manuelle (11,2 %) souffrent davantage de TMS au dos liés à l'emploi principal que ceux qui exercent une profession mixte (6,7 %) et non manuelle (4,7 %) (tableau C 7.14). Selon la catégorie professionnelle, chez les hommes, la plus forte prévalence s'observe chez les ouvriers qualifiés (11,2 %).

Figure 7.16 : Prévalence des TMS au dos liés à l'emploi principal selon l'exposition à un cumul de contraintes physiques du travail relatif au dos chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008



a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Figure 7.17 : Prévalence des TMS au dos liés à l'emploi principal selon l'exposition à des contraintes physiques du travail chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008



a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
x Sont considérés comme étant exposés les répondants qui font face à cette contrainte souvent ou tout le temps ; sont considérés comme étant non exposés les répondants qui ne font jamais face à cette contrainte.
xx Sont considérés comme étant exposés les répondants qui travaillent debout au moins les trois quarts du temps et qui n'ont aucune possibilité de s'asseoir ; sont considérés comme étant non exposés les répondants qui travaillent assis au moins la moitié du temps.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008*.

7.3.6 Prévalence des TMS aux membres inférieurs liés à l'emploi principal actuel

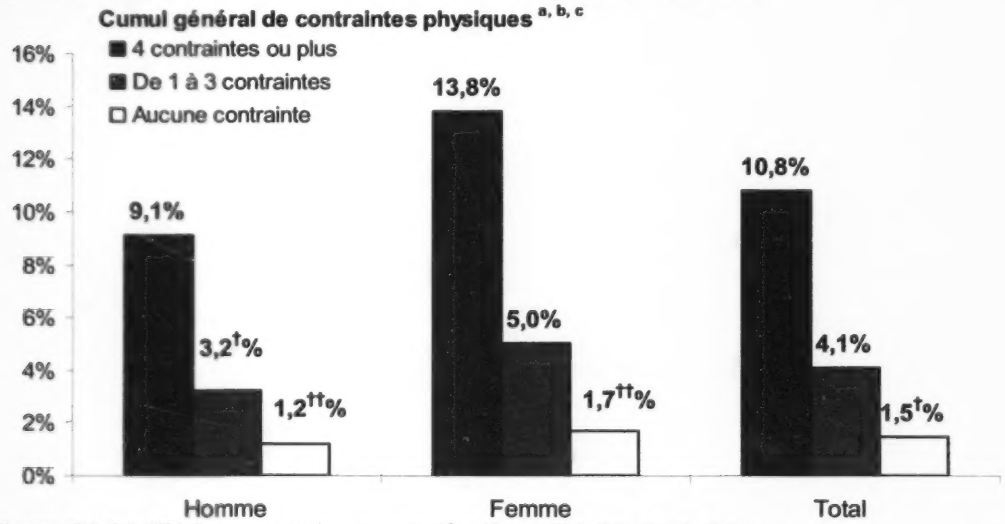
Rappelons que 5,8 % des travailleuses et 4,4 % des travailleurs masculins souffrent d'un TMS aux membres inférieurs liés à leur emploi principal (tableau C 7.1). Cette prévalence augmente à 13,8 % chez les femmes et à 9,1 % chez les hommes exposés à au moins quatre contraintes de l'Indice du cumul général de contraintes physiques du travail (figure 7.18). La prévalence des TMS aux membres inférieurs est aussi fortement associée à plusieurs des contraintes physiques qui composent cet indice, particulièrement la posture debout sans possibilité de s'asseoir, le travail le dos penché, la manutention de charges lourdes, les efforts en utilisant des outils, des machines ou de l'équipement et, contre toute attente, même le travail les mains au-dessus des épaules y est significativement associé (figure 7.19 ; tableau C 7.16).

La prévalence de TMS aux membres inférieurs est également associée à une exposition

importante à plusieurs contraintes psychosociales (tableau C 7.17). Cette relation est particulièrement marquée dans le cas de l'exposition à un déséquilibre entre effort et reconnaissance (8,8 %), à un manque des moyens de faire un travail de bonne qualité (8,9 %), à de la tension et à un faible soutien au travail (*iso-strain*) (10,1 %). La prévalence des TMS aux membres inférieurs chez les travailleuses est aussi associée à l'exposition à des situations de tension avec le public.

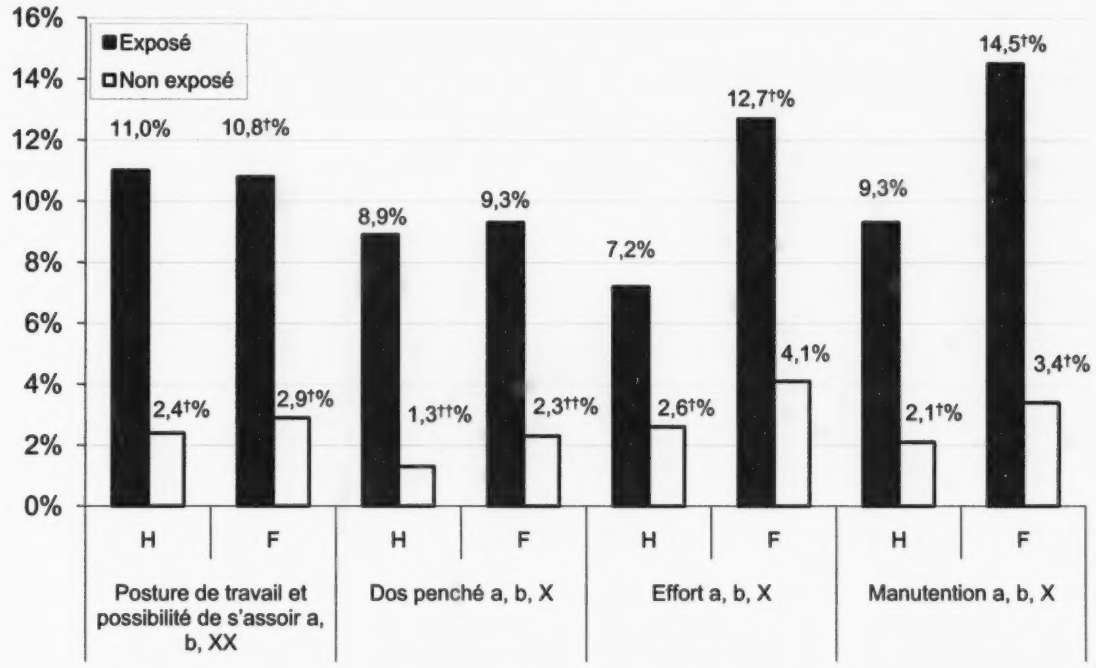
Les travailleurs de professions manuelles (7,2 %) et mixtes (6,9 %) ont des prévalences de ces TMS statistiquement supérieures à celles que l'on observe chez les non manuels (2,8 %) (tableau C 7.18). Ce constat est significatif tant chez les hommes que chez les femmes. Selon la catégorie professionnelle, on note que, chez les hommes, la prévalence la plus élevée est chez les ouvriers qualifiés (9,7 %), alors que chez les femmes, il s'agit du personnel et des ouvrières non qualifiées et des manœuvres (10,0 %) ainsi que, bien que non significatif, des contremaîtres et des cadres de premier niveau (9,6 %).

Figure 7.18 Prévalence des TMS aux membres inférieurs liés à l'emploi principal selon l'Indice du cumul général de contraintes physiques du travail chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008



a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Figure 7.19 : Prévalence des TMS aux membres inférieurs liés à l'emploi principal selon l'exposition à des contraintes physiques du travail chez les hommes et chez les femmes*, Québec, 2007-2008



a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
X Sont considérés comme étant exposés les répondants qui font face à cette contrainte souvent ou tout le temps ; sont considérés comme étant non exposés les répondants qui ne font jamais face à cette contrainte.
XX Sont considérés comme étant exposés les répondants qui travaillent debout au moins les trois quarts du temps et qui n'ont aucune possibilité de s'asseoir ; sont considérés comme étant non exposés les répondants qui travaillent assis au moins la moitié du temps.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

7.3.7 Conséquences des TMS

7.3.7.1 Absences du travail associées aux douleurs liées à l'emploi principal (ressenties de temps en temps, souvent ou tout le temps)

Les résultats nous permettent d'estimer que près de 260 000 travailleurs (7,3 % des travailleurs visés par l'enquête) se sont absentés de leur travail au cours des 12 mois précédant l'enquête en raison de douleurs musculo-squelettiques non traumatiques à au moins une région corporelle, liées à leur emploi principal, ressenties de temps en temps, souvent ou tout le temps, soit 8,3 % des femmes et 6,5 % des hommes (tableau 7.5).

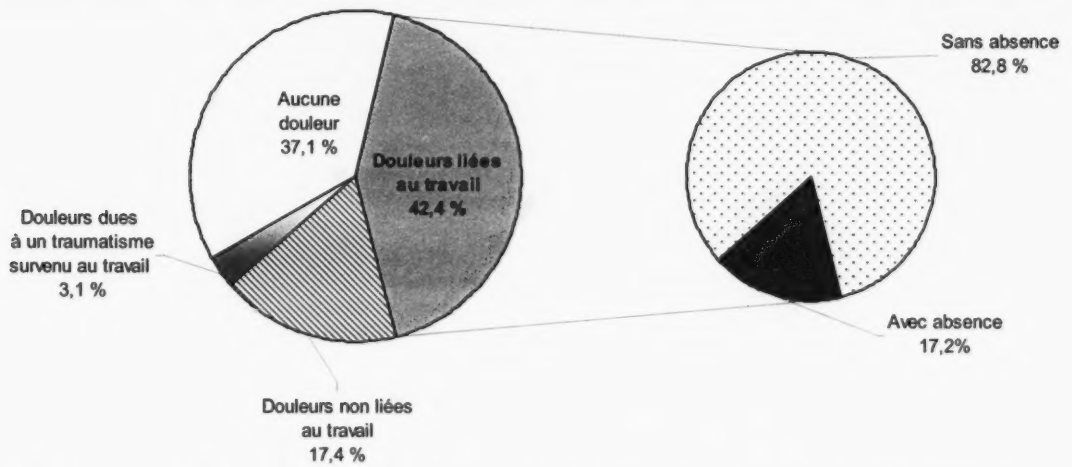
Tableau 7.5 : Proportion et population estimée de travailleurs* qui se sont absentés du travail en raison d'une douleur musculo-squelettique liée à l'emploi principal selon la région corporelle et le sexe, Québec, 2007-2008

	Homme		Femme		Total	
Absence de raison de :	%	Pe X1 000	%	Pe X1 000	%	Pe X1 000
Douleurs musculo-squelettiques liées au travail à au moins une région corporelle	6,5	123	8,3	139	7,3	260
Douleurs au cou liées au travail s	1,8†	34	3,0	50	2,4	85
Douleurs au dos liées au travail	3,4	63	3,9	64	3,6	128
Douleurs aux membres supérieurs liées au travail	2,3	44	3,1	52	2,7	96
Douleurs aux membres inférieurs liées au travail	1,3†	25	1,1	18	1,2	43

Pe Population estimée (arrondie au millième).
s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Ces personnes qui se sont absentées de leur travail représentent 17,2 % des travailleurs ayant des douleurs musculo-squelettiques non traumatiques liées à leur emploi principal, ressenties de temps en temps, souvent ou tout le temps, soit un peu moins d'un travailleur atteint sur cinq (figures 7.20) (16,8 % chez les hommes vs 17,6 % chez les femmes).

Figure 7.20 : Prévalence des douleurs musculo-squelettiques à au moins une région corporelle et proportion des travailleurs* qui se sont absentés du travail en raison d'une douleur musculo-squelettique non-traumatique liée à l'emploi principal, Québec, 2007-2008



* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

La prévalence des absences du travail en raison de douleurs musculo-squelettiques à au moins une région corporelle liées à l'emploi principal est fortement associée aux mêmes contraintes physiques et psychosociales que celles associées à la prévalence des TMS liés à l'emploi principal (tableau 7.6). Par exemple, 11,6 % des travailleurs exposés à au moins quatre

contraintes physiques se sont absentés du travail versus seulement 3 % de ceux qui ne sont exposés à aucune des contraintes physiques de l'Indice général du cumul de contraintes physiques du travail. La prévalence des absences est également plus élevée dans le cas de l'exposition à de la tension au travail et à un faible soutien (*iso-strain*), au déséquilibre entre l'effort et la reconnaissance et au harcèlement psychologique, ainsi qu'au manque de moyens pour faire un travail de qualité. Environ un travailleur sur cinq exposé à la combinaison d'un cumul de contraintes physiques et à un déséquilibre entre l'effort et la reconnaissance ou à de la tension au travail (*job strain*) s'est absenté du travail au cours de l'année précédente en raison de douleurs musculo-squelettiques liées à son emploi principal (tableau 7.7). Chez les travailleurs exposés à une combinaison d'au moins quatre contraintes physiques et à de la tension avec un faible soutien (*iso-strain*), la prévalence des absences atteint 23,4 %, versus 9 % chez les travailleurs exposés « seulement » à au moins quatre contraintes physiques de l'Indice général du cumul de contraintes physiques du travail.

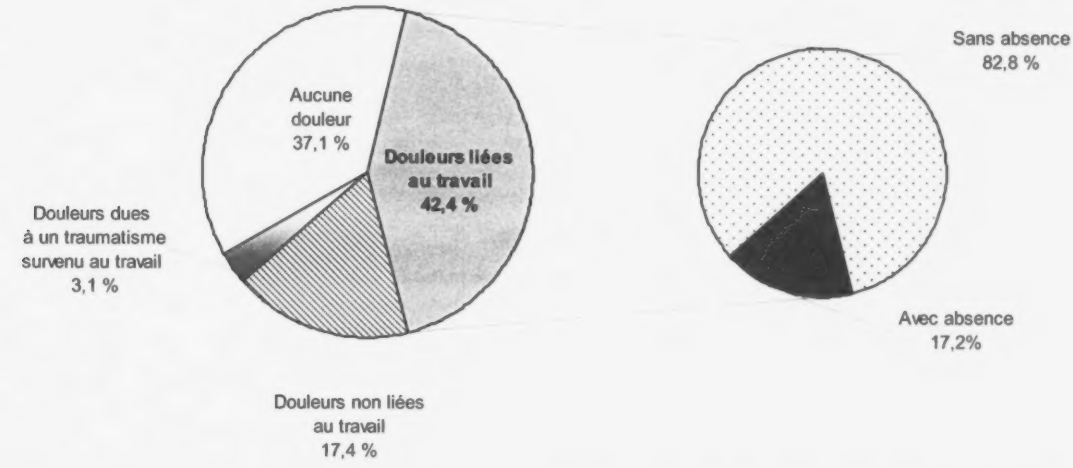
Tableau 7.5 : Proportion et population estimée de travailleurs* qui se sont absentés du travail en raison d'une douleur musculo-squelettique liée à l'emploi principal selon la région corporelle et le sexe, Québec, 2007-2008

	Homme		Femme		Total	
Absence de raison de :	%	Pe X1 000	%	Pe X1 000	%	Pe X1 000
Douleurs musculo-squelettiques liées au travail à au moins une région corporelle	6,5	123	8,3	139	7,3	260
Douleurs au cou liées au travail [s]	1,8†	34	3,0	50	2,4	85
Douleurs au dos liées au travail	3,4	63	3,9	64	3,6	128
Douleurs aux membres supérieurs liées au travail	2,3	44	3,1	52	2,7	96
Douleurs aux membres inférieurs liées au travail	1,3†	25	1,1	18	1,2	43

Pe Population estimée (arrondie au millième).
s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Ces personnes qui se sont absentées de leur travail représentent 17,2 % des travailleurs ayant des douleurs musculo-squelettiques non traumatiques liées à leur emploi principal, ressenties de temps en temps, souvent ou tout le temps, soit un peu moins d'un travailleur atteint sur cinq (figures 7.20) (16,8 % chez les hommes vs 17,6 % chez les femmes).

Figure 7.20 : Prévalence des douleurs musculo-squelettiques à au moins une région corporelle et proportion des travailleurs* qui se sont absentés du travail en raison d'une douleur musculo-squelettique non-traumatique liée à l'emploi principal, Québec, 2007-2008



* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

La prévalence des absences du travail en raison de douleurs musculo-squelettiques à au moins une région corporelle liées à l'emploi principal est fortement associée aux mêmes contraintes physiques et psychosociales que celles associées à la prévalence des TMS liés à l'emploi principal (tableau 7.6). Par exemple, 11,6 % des travailleurs exposés à au moins quatre

contraintes physiques se sont absentés du travail versus seulement 3 % de ceux qui ne sont exposés à aucune des contraintes physiques de l'Indice général du cumul de contraintes physiques du travail. La prévalence des absences est également plus élevée dans le cas de l'exposition à de la tension au travail et à un faible soutien (*iso-strain*), au déséquilibre entre l'effort et la reconnaissance et au harcèlement psychologique, ainsi qu'au manque de moyens pour faire un travail de qualité. Environ un travailleur sur cinq exposé à la combinaison d'un cumul de contraintes physiques et à un déséquilibre entre l'effort et la reconnaissance ou à de la tension au travail (*job strain*) s'est absenté du travail au cours de l'année précédente en raison de douleurs musculo-squelettiques liées à son emploi principal (tableau 7.7). Chez les travailleurs exposés à une combinaison d'au moins quatre contraintes physiques et à de la tension avec un faible soutien (*iso-strain*), la prévalence des absences atteint 23,4 %, versus 9 % chez les travailleurs exposés « seulement » à au moins quatre contraintes physiques de l'Indice général du cumul de contraintes physiques du travail.

Tableau 7.6 : Prévalence des absences du travail en raison de douleurs musculo-squelettiques à au moins une région corporelle liées à l'emploi principal selon l'exposition à des contraintes physiques et psychosociales chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
		%	
Prévalence des absences	**6,5**	**8,3**	**7,3**
Cumul général de contraintes physiques du travail [a, b, c]			
4 contraintes ou plus	10,3	13,8	11,6
1 à 3 contraintes	6,2	8,8	7,5
Aucune contrainte	2,7††	3,2†	3,0†
Tension au travail (Job-strain) [a, b, c]			
Oui	14,4	16,2	15,4
Non	5,0	6,5	5,7
Tension et faible soutien au travail (Iso-strain) [a, b, c, 1]			
Oui	15,2	16,8	17,2
Non	4,6	6,9	6,2
Déséquilibre effort / reconnaissance [a, b, c]			
Oui	12,6	15,5	14,1
Non	4,9	5,9	5,4
Travail émotionnellement exigeant [a, b, c]			
Fortement d'accord / d'accord	8,5	11,4	9,9
Fortement en désaccord / en désaccord	4,8	4,9	4,8
Situation de tension avec le public [b, c]			
Souvent / Tout le temps	7,8†	13,0	10,5
Jamais / De temps en temps	6,0	6,0	6,0
Pas de contact avec le public	6,4	9,2†	7,4
Avoir les moyens pour faire un travail de qualité [a, b, c]			
Jamais / de temps en temps	11,0†	16,8†	13,8
Souvent / tout le temps	5,9	7,1	6,5
Harcèlement psychologique au travail [a, b, c]			
Oui	11,9†	17,0	14,7
Non	5,7	5,3	6,1

a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008*.

Tableau 7.7 : Prévalence des absences du travail en raison de douleurs musculo-squelettiques à au moins une région corporelle liées à l'emploi principal selon l'exposition à une combinaison d'au moins quatre contraintes physiques du travail et à une contrainte psychosociale chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois exposés à quatre contraintes physiques ou plus de l'Indice général de contraintes physiques du travail, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
Chez les travailleurs exposés à 4 contraintes ou plus de l'Indice général de contraintes physiques du travail ET :		%	
Demande psychologique du travail [a, b, c]	14,5†	21,1	17,3
Élevée	7,4†	6,2††	7,0
Faible			
Latitude décisionnelle [a, b, c]			
Faible	12,6	16,6†	14,2
Élevée	7,5†	9,4††	8,2†
Soutien social au travail [c, l]			
Faible	11,7†	18,2†	14,0
Élevé	6,9†	12,6†	9,0†
Tension au travail (Job strain) [a, b, c]			
Oui	18,6†	25,2†	21,6
Non	7,8	8,4††	8,0
Tension et faible soutien au travail (Iso-strain) [a, b, c, l]			
Oui	21,5†	25,5†	23,4
Non	7,3	12,4	9,0
Reconnaissance [a, c]			
Faible	13,5†	17,4†	15,0
Élevée	6,9††	10,3†	8,0†
Déséquilibre effort - reconnaissance [a, b, c]			
Oui	16,9†	23,9†	19,8
Non	7,0†	8,2†	7,4
Travail émotionnellement exigeant [b, c]			
Oui	12,6†	18,5	15,3
Non	8,3†	6,1††	7,7†
Situation de tension avec le public [b]			
Souvent, tout le temps	12,9†	18,6†	15,7†
Jamais, de temps en temps,	10,8†	8,3†	9,8
Pas de contact avec le public	8,1†	20,0††	11,1†
Avoir les moyens pour faire un travail de qualité [b, c]			
Jamais, de temps en temps	12,5††	25,1†	17,6†
Souvent, tout le temps	9,9	11,5†	10,5
Harcèlement psychologique [a, c]			
Oui	16,9†	18,2†	17,5†
Non	9,0	12,4†	10,1

a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
l Le soutien social s'applique aux travailleurs qui ont au moins un supérieur et un collègue.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Les travailleuses (12,5 %) et travailleurs (8,8 %) de professions manuelles connaissent beaucoup plus d'absences du travail en raison des douleurs musculo-squelettiques perçues comme étant liées à leur emploi que ceux des professions non manuelles (F. : 7,5 %, H. : 3,9 %) ou mixtes (F. : 7,6 %, H. : 7,2 %) (tableau 7.8).

C'est dans le regroupement des secteurs des services gouvernementaux ou parapublics que la proportion d'absence du travail en raison de douleurs musculo-squelettiques liées à l'emploi principal est la plus importante, avec des prévalences atteignant 11,9 %. Chez les hommes, les ouvriers qualifiés sont les plus nombreux, en proportion, à s'absenter du travail (9,8 %). Selon le plus haut niveau de scolarité atteint, les travailleurs ayant fait des études universitaires connaissent moins d'absences (tableau 7.8).

Tableau 7.8 : Prévalence des absences du travail en raison de douleurs musculo-squelettiques à au moins une région corporelle liées à l'emploi selon des caractéristiques sociodémographiques, des conditions de travail et d'emploi chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
		%	
Prévalence des absences	**6,5**	**8,3**	**7,3**
Âge [a, c]			
15 à 24 ans	2,5††	6,2††	4,5††
25 à 44 ans	7,3	8,8	8,0
45 à 54 ans	6,8	8,6	7,7
55 ans et plus	5,7††	7,3†	6,4
Niveau de scolarité complété [c]			
Primaire ou moins	7,6†	8,0†	7,8
Secondaire	6,7	9,0	7,8
Collégial	8,9†	9,4	8,1
Universitaire	5,2†	6,7	5,9
Regroupement de secteurs d'activité économique [1]			
Industries primaires, utilité publique et construction	6,8†	8,8††	7,2†
Industries manufacturières et services de réparation et entretien	8,1†	12,3†	9,2
Hébergement, restauration, services personnels et aux organisations, et arts et spectacles	4,9††	6,6†	6,0†
Soutien à la production	5,5†	6,5†	6,0
Transport, entreposage et services de gestion des déchets	9,6†	12,8††	10,3†
Commerce [b, c]	4,7†	4,9††	4,8†
Soins de santé et services sociaux	7,1††	9,9	9,3
Enseignement [c]	-	-	4,7†
Services gouvernementaux ou parapublics [b, c]	7,9††	15,5†	11,9†
Catégorie professionnelle [1]			
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires	5,0†	6,1††	5,4††
Professionnels [a, c]	2,4††	7,7†	5,2
Semi-professionnels et techniciens	7,8†	9,9†	8,9
Contremaîtres et cadres de premier niveau	4,2††	6,1††	4,9††
Personnel de bureau	5,1††	8,1†	7,4
Ouvriers qualifiés [a]	9,8†	6,7††	8,8
Personnel et ouvriers non-qualifiés et manœuvres	7,5	9,2†	8,2

	Homme	Femme	Total
		%	
Prévalence des absences	**6,5**	**8,3**	**7,3**
Type de profession [a, b, c]			
Manuel	8,8	12,5†	9,8
Mixte	7,2†	7,6	7,4
Non manuel	3,9†	7,5†	5,9
Type de contrat de travail [1]			
Salariés cadres	4,7††	7,4††	5,7†
Salariés syndiqués (non cadres) [a, b, c]	8,6	11,8	10,2
Salariés non syndiqués (non cadres) [b]	6,1	6,8	6,5
Travailleurs autonomes [b, c]	4,6†	3,9††	4,3†
Insécurité d'emploi			
Oui	6,7	10,0	8,2
Non	6,3	7,3	6,8
Précarité contractuelle			
Oui	4,6	8,2	6,8
Non	6,7	8,5	7,4

a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie (comparaison de la catégorie avec l'ensemble des autres catégories).
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
- Donnée trop restreinte pour être divulguée.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

7.3.7.2 Durée des absences de l'emploi principal en raison de douleurs musculo-squelettiques liées au travail

En ce qui concerne la durée des absences du travail au cours des 12 mois ayant précédé l'enquête, les travailleurs ont été absents pendant 17,5 jours ouvrables en moyenne (c.-à-d. près de quatre semaines), mais la médiane n'est que de quatre jours (tableau 7.9). Les trois quarts des travailleurs qui se sont absentés en raison de douleurs musculo-squelettiques liées à leur emploi principal l'ont fait pendant 10 jours ou moins (76,4 % des hommes et 78,3 % des femmes ; données non présentées). Près de 7 % d'entre eux se sont absentés pendant plus de 60 jours ouvrables (12 semaines) (tableau 7.9).

Bien que ces estimations soient moins fiables, chez les femmes, ce sont les douleurs aux membres supérieurs qui ont occasionné les absences les plus longues, soit en moyenne 35,6 jours (l'intervalle de confiance à 95 % varie de 17 à 54 jours) ; chez les hommes, les absences de plus longue durée concernent les douleurs aux membres inférieurs (moyenne de 20 jours ; l'intervalle de confiance à 95 % varie de 11 à 29 jours).

Tableau 7.9 : Durée moyenne et médiane (en nombre de jours ouvrables) des absences occasionnées par des douleurs musculo-squelettiques liées au travail et proportion des absences de plus de 60 jours ouvrables chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois qui se sont absentés du travail en raison de douleurs musculo-squelettiques liées à l'emploi principal, Québec, 2007-2008

	Homme			Femme			Total		
	Nombre de jours ouvrables		%	Nombre de jours ouvrables		%	Nombre de jours ouvrables		%
TMS liés au travail	Moyenne	Médiane	> 60 jours ouvrables	Moyenne	Médiane	> 60 jours ouvrables	Moyenne	Médiane	> 60 jours ouvrables
Au moins une région corporelle	14,7†	5,0	3,5††	19,9†	3,0	10,0†	17,5	4,0	6,9†
Au cou	8,4††	5,0	-	14,8††	3,0	-	12,3††	3,0	-
Au dos	11,3††	3,0	-	8,9†	3,0	-	10,1†	3,0	3,7††
Aux membres supérieurs	13,1††	5,0	-	35,6††	4,0	-	25,6†	4,0	11.3††
Aux membres inférieurs	20,0†	10,0	-	18,0††	5,0	-	19,2†	5,0	8,7††

NOTE : aucune estimation de l'erreur autour de la médiane n'est produite.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
- Donnée trop restreinte pour être divulguée.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

7.3.7.3 Prévalence des demandes d'indemnisation à la CSST en raison de douleurs musculo-squelettiques liées à l'emploi principal

Une très faible proportion de salariés s'étant absentés du travail en raison de douleurs musculo-squelettiques liées à leur emploi principal (ressenties de temps en temps, souvent ou tout le temps) a fait une demande d'indemnisation à la CSST. Moins de 20 % (l'intervalle de confiance à 95 % varie de 12,8 % à 25,4 %) des salariés visés par l'enquête qui se sont absentés du travail à cause d'une douleur perçue comme étant complètement liée à leur emploi ont adressé une demande d'indemnisation auprès de la CSST (tableau 7.10 ; figure 7.21). Cette proportion est d'environ 8 % (l'intervalle de confiance à 95 % varie de 3,0 % à 12,7 %) chez ceux qui se sont absentés du travail à cause d'une douleur perçue comme étant partiellement reliée à leur emploi principal. En d'autres termes, parmi les 238 000 salariés qui se sont absentés du travail en raison d'une douleur musculo-squelettique à au moins une région corporelle perçue comme étant liée partiellement ou complètement à leur emploi principal, 13,3 % (l'intervalle de confiance à 95 % varie de 9,5 % à 17,2 %) ont fait une demande d'indemnisation à la CSST, soit près de 32 000 personnes.

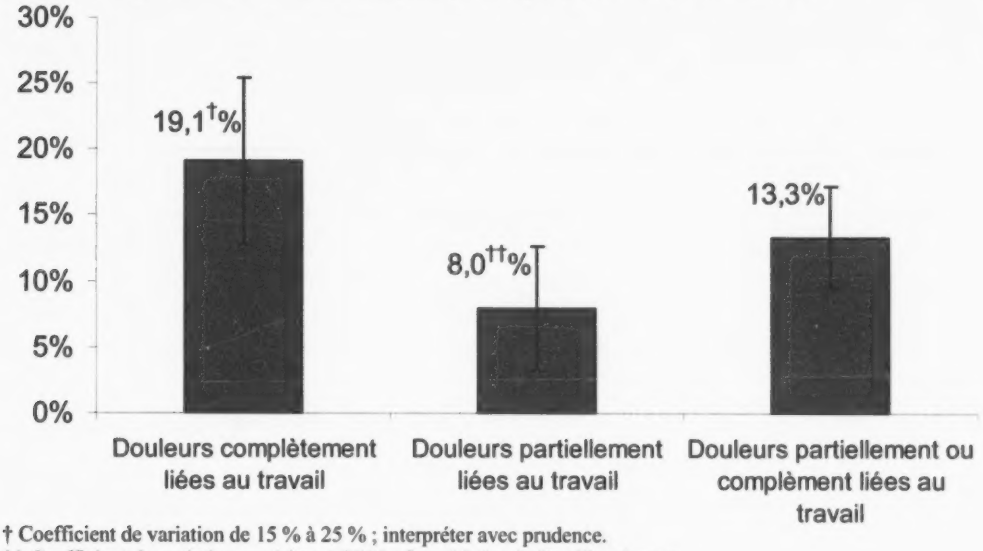
Les constats observés chez les salariés non cadres s'établissent également chez les cadres salariés (données non présentées).

Tableau 7.10 : Prévalence des salariés ayant fait une demande d'indemnisation à la CSST selon le lien entre la douleur et l'emploi et selon le type de contrat de travail chez les salariés* qui se sont absentés du travail en raison d'une douleur musculo-squelettique liée à l'emploi principal, Québec, 2007-2008

	Salariés non cadres			Ensemble des salariés [1]		
	%	PE x 1 000	IC 95 %	%	PE x 1 000	IC 95 %
Douleur à au moins une région corporelle [d, e]						
Complètement liée au travail	19,6†	21	13,0 - 26,1	19,1†	22	12,8 - 25,4
Partiellement liée au travail	7,7††	8	2,7 - 12,7	8,0††	10	3,2 - 12,7
Partiellement ou complètement liée au travail	13,6†	29	9,5 - 17,7	13,3	32	9,5 – 17,2

d Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les salariés non cadres.
e Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez l'ensemble des salariés.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
1 L'ensemble des salariés inclut les cadres et les non cadres.
PE : Populations estimées.
IC 95 % : Intervalles de confiance à 95 %.
* En emploi comme salarié depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Figure 7.21 : Proportion (et intervalle de confiance à 95 %) de salariés ayant fait une demande d'indemnisation à la CSST selon le lien partiel ou complet perçu entre l'emploi et la douleur chez les salariés* qui se sont absentés du travail en raison d'une douleur musculo-squelettique liée à l'emploi principal, Québec, 2007-2008



† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
I Intervalles de confiance à 95 %.
* En emploi comme salarié depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Plus de la moitié des salariés québécois visés par l'enquête qui se sont absentés du travail en raison d'une douleur musculo-squelettique liée à leur emploi principal et qui n'ont pas fait de demande d'indemnisation à la CSST croyaient qu'ils n'étaient pas couverts ou que ce type de douleurs n'était pas couvert. Cette proportion atteint 69,6 % pour les douleurs aux membres inférieurs. Bien que la qualité des estimations soit faible, nous évaluons qu'une proportion non négligeable de travailleurs ne déclarent pas leurs absences à la CSST à cause d'un manque d'information ou de difficultés avec le processus de demande d'indemnisation et qu'elle varie de 5,8 % à 12,3 % selon la région corporelle (tableau 7.11).

Tableau 7.11 : Raisons pour lesquelles aucune demande d'indemnisation n'a été faite à la CSST selon la région corporelle atteinte et le type de contrat de travail, chez les travailleurs* qui se sont absentés du travail en raison d'une douleur musculo-squelettique liée à l'emploi principal, Québec, 2007-2008

	Salariés non cadres	Ensemble des travailleurs [1]
Cou		
- Problème pas assez grave	23,3†	23,2†
- Perception que le travailleur ou que le type de problème n'est pas couvert par la CSST	59,1	59,5
- Salaire payé par l'employeur ou par un autre organisme	15,7†	15,3†
- Interdiction par l'employeur ou peur qu'une demande d'indemnisation soit mal perçue	-	-
- Manque d'information ou problème avec le processus de demande	7,0††	6,8††
Dos		
- Problème pas assez grave	32,3	28,8
- Perception que le travailleur ou que le type de problème n'est pas couvert par la CSST	49,9	52,9
- Salaire payé par l'employeur ou par un autre organisme	11,6†	11,9†
- Interdiction par l'employeur ou peur qu'une demande d'indemnisation soit mal perçue	4,6††	3,6††
- Manque d'information ou problème avec le processus de demande	6,3††	5,8††
Membres supérieurs		
- Problème pas assez grave	15,7††	16,4†
- Perception que le travailleur ou que le type de problème n'est pas couvert par la CSST	56,2	57,0
- Salaire payé par l'employeur ou par un autre organisme	13,8††	12,1††
- Interdiction par l'employeur ou peur qu'une demande d'indemnisation soit mal perçue	2,9††	2,6††
- Manque d'information ou problème avec le processus de demande	11,8††	12,3††
Membres inférieurs		
- Problème pas assez grave	-	9,9††
- Perception que le travailleur ou que le type de problème n'est pas couvert par la CSST	69,6	70,7
- Salaire payé par l'employeur ou par un autre organisme	14,4††	11,8††
- Interdiction par l'employeur ou peur qu'une demande d'indemnisation soit mal perçue	-	-
- Manque d'information ou problème avec le processus de demande	10,1††	7,4††

† Coefficient de variation de 1 5 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
- Donnée trop restreinte pour être divulguée.
1 L'ensemble des travailleurs inclut les salariés non cadres, les salariés cadres et les travailleurs autonomes.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

7.3.7.4 Source d'indemnisation du revenu durant les absences du travail

Plus d'un quart des travailleurs qui se sont absentés du travail en raison de douleurs musculo-squelettiques à au moins une région corporelle, perçues comme étant liées à leur emploi principal, n'ont reçu aucun revenu durant ces absences. Cette proportion atteint 81,1 % chez les travailleurs autonomes, 18 % chez les cadres salariés et 22,7 % chez les autres salariés (tableau 7.12). Bien que les effectifs soient faibles, certaines différences semblent ressortir selon la région corporelle. Par exemple, 40,6 % des travailleurs qui se sont absentés du travail en raison d'une douleur musculo-squelettique aux membres inférieurs liée à leur emploi principal n'ont reçu aucun revenu durant leur absence ; cette proportion est proche de 32 % dans le cas des TMS au dos.

Tableau 7.12 : Source d'indemnisation du revenu durant les absences du travail en raison de douleurs musculo-squelettiques liées à l'emploi selon la région corporelle et le type de contrat de travail, chez les travailleurs* qui se sont absentés en raison d'une douleur musculo-squelettique liée à l'emploi principal, Québec, 2007-2008

	Cadres salariés	Salariés non cadres	Autonomes	Ensemble des travailleurs
			%	
Douleur à au moins une région corporelle				
Aucun revenu	18,0††	22,7	81,1	27,4
Employeur / CSST / Assurance / autre	82,0	77,3	18,9††	72,6
Cou				
Aucun revenu	-	17,1††	-	22,1†
Employeur / CSST / Assurance / autre	-	82,9	-	77,9
Dos				
Aucun revenu	-	24,7†	-	32,0
Employeur / CSST / Assurance / autre	-	75,3	-	68,0
Membres supérieurs				
Aucun revenu	-	22,3†	-	26,8†
Employeur / CSST / Assurance / autre	-	77,7	-	73,2
Membres inférieurs				
Aucun revenu	-	32,9†	-	40,6†
Employeur / CSST / Assurance / autre	-	67,1	-	59,4

† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
- Donnée trop restreinte pour être divulguée.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

7.3.7.5 Dépenses personnelles

Parmi les travailleurs atteints de douleurs musculo-squelettiques liées au travail, environ la moitié a dépensé personnellement pour des consultations, des services ou des produits relatifs à ces problèmes (tableau 7.13). Dans environ 20 % des cas, leurs dépenses au cours des 12 mois précédant l'enquête étaient supérieures à 500 $.

Pour faciliter l'interprétation du tableau 7.13, notons que, parmi les travailleurs à avoir déclaré des douleurs musculo-squelettiques à au moins une région corporelle liées à leur emploi principal au cours des 12 mois précédant l'enquête, 81,8 % n'ont rapporté ni accident du travail ni symptômes dépressifs liés au travail. Parmi les travailleurs à avoir déclaré des douleurs musculo-squelettiques liées à leur emploi principal, 6,5 % ont rapporté un accident du travail, mais pas de symptômes dépressifs liés au travail ; 10,6 % ont déclaré des symptômes dépressifs, mais pas d'accident du travail ; finalement, près de 1 % des travailleurs dans cette situation ont également rapporté un accident du travail et des symptômes dépressifs liés au travail (données non présentées).

Tableau 7.13 : Prévalence des dépenses personnelles pour des services ou des produits reliés à un problème de santé lié à l'emploi principal et montants dépensés selon le type de problème, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* souffrant de problèmes de santé liés au travail, Québec, 2007-2008

		Homme	Femme	Total
		%		
Douleur musculo-squelettique liée au travail (et aucun autre problème de santé lié au travail)	A dépensé personnellement pour des services ou des produits relatifs à ce problème [s]	45,8	55,6	50,9
	À combien évaluez-vous le montant dépensé personnellement au total au cours des 12 derniers mois ?			
	De 1 à 500$	84,1	80,2	81,9
	Plus de 500$	15,9	19,8	18,1
Douleur musculo-squelettique liée au travail et accident de travail	A dépensé personnellement pour des services ou des produits relatifs à ces problèmes	44,6†	52,6†	47,6
	À combien évaluez-vous le montant dépensé personnellement au total au cours des 12 derniers mois ?			
	De 1 à 500$	-	-	87,7
	Plus de 500$	-	-	12,3††
Douleur musculo-squelettique liée au travail et symptômes dépressifs liés au travail	A dépensé personnellement pour des services ou des produits relatifs à ce(s) problème(s) [s]	49,1	68,9	61,1
	À combien évaluez-vous le montant dépensé personnellement au total au cours des 12 derniers mois ?			
	De 1 à 500$	78,1	39,0	71,2
	Plus de 500$	21,9††	31,0†	28,8
Douleur musculo-squelettique liée au travail, symptômes dépressifs liés au travail et accident de travail	Avez-vous dépensé personnellement pour des services ou des produits relatifs à ce(s) problème(s)	-	-	57,6†
	À combien évaluez-vous le montant dépensé personnellement au total au cours des 12 derniers mois ?			
	De 1 à 500$	-	-	-
	Plus de 500$	-	-	-

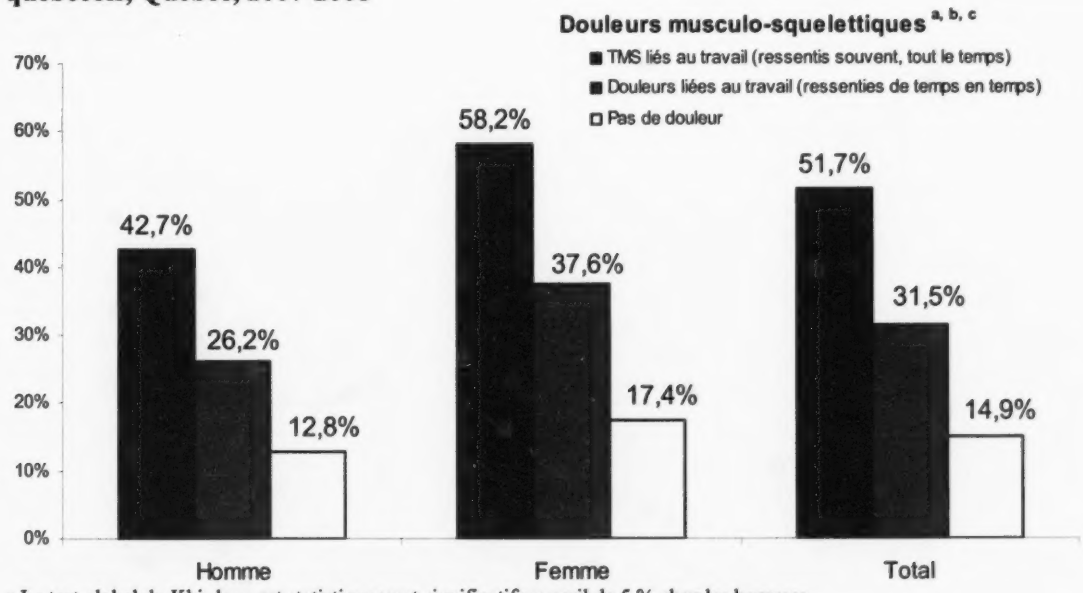
s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
- Donnée trop restreinte pour être divulguée.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

7.3.7.6 Consommation d'analgésiques

La consommation d'analgésiques est fortement associée aux douleurs musculo-squelettiques non-traumatiques et aux TMS liés à l'emploi principal (figure 7.22). Ainsi, 51,7 % des travailleurs atteints de TMS liés à leur emploi principal auraient consommé des médicaments de façon régulière pour diminuer la douleur au cours du dernier mois précédant l'enquête (58,2 % chez les femmes, 42,7 % chez les hommes). Cette proportion est de 31,5 % chez les travailleurs qui

ressentent de temps en temps des douleurs liées au travail, et diminue à 14,9 % chez ceux qui n'ont déclaré aucune douleur musculo-squelettique.

Figure 7.22 : Consommation d'analgésiques selon les douleurs musculo-squelettiques liées à l'emploi principal chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008



a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

7.4 Discussion

7.4.1 Faits saillants

L'enquête nous permet d'estimer qu'un travailleur québécois sur cinq (20,5 %) est atteint de troubles musculo-squelettiques liés au travail, soit des douleurs qui dérangent ses activités, qu'il ressent souvent ou tout le temps et qu'il attribue à son emploi principal (16 % des hommes et 25% des femmes). Selon cette enquête, les TMS liés au travail se distribuent selon les prévalences suivantes : 9,3 % pour les TMS au dos, 9,1 % pour les TMS aux membres supérieurs ; 6,8 % pour les TMS au cou et finalement, 5 % pour les TMS aux membres inférieurs. Si nous incluons les douleurs ressenties de temps en temps et les douleurs non attribuées au travail, plus de six travailleurs sur 10 ont ressenti des douleurs musculo-squelettiques à au moins une région corporelle au cours des 12 derniers mois précédant l'enquête. Près des trois quarts d'entre eux attribuent ces douleurs partiellement ou complètement à leur emploi principal.

La prévalence des TMS liés à l'emploi principal est fortement associée à l'exposition aux contraintes physiques du travail. Par exemple, on estime qu'un tiers des travailleurs exposés à un cumul d'au moins quatre contraintes physiques du travail a des TMS liés au travail, contre 10 %

chez les travailleurs non exposés. Rappelons que près d'un quart (23,6 %) des travailleurs québécois visés par l'enquête sont exposés à au moins quatre contraintes physiques du travail ; ainsi, les TMS liés au travail et associés à une forte exposition à des contraintes physiques touchent un nombre important de travailleurs. La prévalence des TMS liés à l'emploi principal est également beaucoup plus importante chez les personnes exposées à des contraintes organisationnelles et psychosociales du travail (ex. : tension au travail [*job strain*], tension au travail avec faible soutien [*iso-strain*], déséquilibre entre effort et reconnaissance, travail émotionnellement exigeant, situations de tension avec le public, harcèlement psychologique, harcèlement sexuel, etc.) que chez ceux qui n'y sont pas exposés. En outre, la prévalence des TMS liés à l'emploi principal augmente jusqu'à environ 40 % chez les travailleurs exposés à un cumul d'au moins quatre contraintes physiques et d'une contrainte organisationnelle.

Une très faible proportion des salariés s'étant absentés du travail en raison de douleurs musculo-squelettiques liées à leur emploi principal ont fait une demande d'indemnisation à la CSST. Ainsi, on estime que moins de 20 % des salariés visés par l'enquête qui se sont absentés du travail à cause de douleurs musculo-squelettiques perçues comme étant complètement liées à leur emploi ont fait une telle demande. En d'autres termes, parmi près de 114 000 salariés québécois qui se sont absentés du travail en raison de douleurs musculo-squelettiques complètement reliées au travail, d'origine non-traumatique, seulement 22 000 ont fait une demande d'indemnisation à la CSST.

Les femmes ont des prévalences de TMS liés au travail significativement supérieures à celles que l'on observe chez les hommes, et ce, pour chacune des régions corporelles étudiées. Cet écart entre les sexes est particulièrement marqué pour les TMS au cou (10,3 % vs 3,8 %).

Les ouvriers qualifiés, non qualifiés et les manœuvres, et, plus largement, les hommes de professions manuelles ont des prévalences de TMS liés au travail plus élevées que ceux des autres catégories professionnelles.

Les travailleurs et travailleuses du regroupement des secteurs des industries primaires, d'utilité publique et de la construction ainsi que des secteurs des industries manufacturières et des services de réparations et d'entretien ont des prévalences de TMS liés au travail plus élevées que celles observées dans les autres regroupements de secteurs.

Au-delà des expositions aux contraintes du travail, certains facteurs sociodémographiques sont associés aux TMS liés à l'emploi. Par exemple, la prévalence est plus élevée chez les travailleurs ayant une charge familiale élevée ; il pourrait s'agir d'un facteur modifiant des TMS. Une forte prévalence des TMS au dos et aux membres supérieurs et inférieurs liés au travail est associée à un faible niveau de scolarité, surtout chez les hommes ; par contre, la prévalence des TMS au cou est plus élevée chez les travailleuses et les travailleurs plus scolarisés.

La prévalence des TMS liés à l'emploi principal est fortement associée à la détresse psychologique et aux symptômes dépressifs, tant chez les hommes que chez les femmes. Leur prévalence est également plus élevée chez les travailleurs qui ont une perception négative de leur état de santé (39% vs 19%) et chez ceux qui se présentent au travail tout en étant malades pendant plus de 10 jours par année (41 % vs 12 % chez ceux qui n'ont pas manifesté de présentéisme). Évidemment, la nature transversale de cette enquête ne permet pas de déterminer

le sens de ces relations.

Environ 7 % de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs visés se sont absentés du travail en raison de douleurs musculo-squelettiques liées à leur emploi principal au cours de l'année précédant l'enquête, soit près de 260 000 personnes. Parmi ceux qui ont ressenti des douleurs, un peu moins d'un sur cinq s'est absenté du travail, et près de 7 % s'en sont absentés pendant plus de 60 jours ouvrables (c.-à-d. plus de 12 semaines).

La prévalence des absences du travail augmente avec l'exposition à un cumul de contraintes physiques et à des contraintes organisationnelles, et de façon encore plus marquée avec l'exposition à une combinaison d'au moins quatre contraintes physiques et d'une contrainte organisationnelle. Par exemple, environ un travailleur sur cinq exposé à la combinaison d'un cumul de quatre contraintes physiques ou plus et d'un déséquilibre entre effort et reconnaissance ou de la tension au travail (*job strain*) ou encore, de la tension au travail avec un faible soutien (*iso-strain*) s'est absenté du travail au cours de l'année précédente en raison de douleurs musculo-squelettiques liées à l'emploi. Les travailleuses (12,5 %) et les travailleurs (8,8 %) de professions manuelles sont plus nombreux, en proportion, à s'absenter du travail en raison de douleurs musculo-squelettiques liées à leur emploi que ceux de professions non manuelles (F. : 7,5 %, H. : 3,9 %) ou mixtes (F. : 7,6 %, H. : 7,2%).

Environ la moitié des travailleurs ayant des douleurs musculo-squelettiques liées à leur emploi principal ont dépensé personnellement pour des services ou des produits, par exemple pour des consultations auprès de professionnels de la santé, des tests médicaux, des médicaments ou d'autres services. Parmi eux, près de 18 % ont dépensé plus de 500 $ au cours de l'année précédant l'enquête en raison de ces douleurs.

7.4.2 Hypothèses explicatives et comparaisons avec d'autres études

À notre connaissance, très peu d'études au Québec ou ailleurs ont identifié la **proportion de douleurs ou de lésions musculo-squelettiques non traumatiques attribuées au travail** dans un échantillon représentatif de la population générale des travailleurs. Cette étude estime qu'environ les trois quarts des travailleurs québécois en emploi depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine, qui ont ressenti des douleurs musculo-squelettiques au cours des 12 mois précédant l'enquête attribuent ce problème à leur emploi principal. Cette proportion est élevée, mais identique à celle qui a été trouvée en Norvège (Mehlum et al., 2006) et similaire à celle que l'*Enquête sociale et de santé de 1998* du Québec (ESS98) a obtenue relativement à la douleur la plus importante dérangeant les activités. La validité de la perception que les travailleurs ont du lien entre TMS et travail a été montrée dans une étude de Mehlum et al. (2009). Celle-ci a comparé leurs perceptions aux évaluations d'experts médicaux, menées selon un protocole bien précis et a conclu que la présence d'un lien avec l'emploi principal, telle que les travailleurs le perçoivent, estime adéquatement la réalité. Les problèmes musculo-squelettiques sont la cause principale d'incapacité dans la population québécoise (ISQ, 2000) et leur forte proportion attribuée au travail suggère que nous pourrions prévenir un grand nombre de ces troubles par des interventions en milieu de travail.

Un des résultats les plus frappants de ce chapitre est la **faible proportion de salariés non cadres ayant des douleurs musculo-squelettiques** attribuées entièrement au travail et associées à des absences du travail **qui fait une demande d'indemnisation à la CSST** (moins d'un cas sur 5 a déclaré sa lésion à la CSST). Les cas de TMS indemnisés par la CSST représentent la pointe de l'iceberg. Ces résultats sont cohérents avec d'autres études menées en Amérique du nord dans lesquelles les auteurs démontrent une sous-déclaration aux commissions d'indemnisation, des TMS liés au travail (Rosenman et al 2000 (25% des travailleurs diagnostiqués avec un TMS liés au travail ont fait une demande d'indemnisation); Morse et al, 2001 (2 études : (i) estime que 5,4% des cas de TMS liés au travail aux membres supérieurs étaient indemnisés; (ii) dans une enquête 16% des travailleurs atteints de TMS aux membres supérieurs liés au travail diagnostiqués par un médecin ont fait une demande d'indemnisation). Des écarts sont également observés pour l'ensemble des accidents et autres lésions et maladies professionnelles (Smith et al 2009 (51% des salariés atteints de lésions professionnelles avec absence d'au moins une semaine étaient indemnisés), Fan et al 2006 (52%); Biddle et al 1998 (9,6% à 45,6% selon la certitude que le cas a été déclaré à la commission d'indemnisation); Shannon et Lowe, 2002 (60% des travailleurs, dans une enquête, ayant subi un accident du travail ont fait une demande d'indemnisation). Ce résultat suggère que l'ampleur de la problématique des TMS liés au travail est beaucoup plus importante que ce que font ressortir les données d'indemnisation. Ce constat a des implications pour la prévention et pour les méthodes de surveillance des TMS liés au travail à privilégier. Ce constat doit mener à une réflexion importante quant à la priorisation des actions de prévention. L'écart observé entre la prévalence obtenue dans cette enquête et les taux d'indemnisation de la CSST mérite d'être étudié davantage pour vérifier, entre autres, le transfert de coûts vers les assureurs privés ou vers les individus, tel que soulevé par Lipscomb et al (2009).

La proportion (de 22 % à 40 %, selon la région atteinte) des travailleurs qui se sont absentés du travail en raison d'un TMS liés à leur travail qui affirment n'avoir reçu **aucun revenu pendant leur absence** est comparable au taux de 22,2 % observé dans une récente étude canadienne des absences du travail d'au moins une semaine à la suite d'accidents ou de maladies professionnelles chez des salariés (Smith et al., 2009). Ces auteurs ont montré que la proportion de travailleurs qui n'ont reçu aucun revenu durant leur absence était même plus élevée chez les femmes, les jeunes travailleurs, les immigrants récents, les employés à temps partiel, ceux qui avaient moins d'ancienneté, les travailleurs des petites entreprises et les non-syndiqués. D'autres analyses et des études plus approfondies sont nécessaires pour mieux comprendre ce phénomène au Québec et pour surveiller son évolution.

Il est difficile de **comparer la prévalence des TMS** d'une étude à une autre, car chacune utilise des définitions de cas différentes. L'étude comportant les questions relatives aux TMS les plus proches de la nôtre est l'*Enquête sociale et de santé du Québec de 1998* (ESS98). Ses questions sont similaires, mais pas identiques. En 2007-2008, nous avons distingué plus clairement les douleurs musculo-squelettiques liées au travail de celles qui n'y sont pas liées, ainsi que les douleurs musculo-squelettiques d'origine traumatique de celles qui se développent plus progressivement, ce qui n'était pas le cas en 1998. Il est possible de comparer la prévalence des douleurs musculo-squelettiques importantes dérangeant les activités (d'origine traumatique et non-traumatique), ressenties souvent ou tout le temps, chez les travailleurs au travail depuis au moins 8 semaines à raison d'au moins 15 heures par semaines ou plus. La prévalence de ces douleurs musculo-squelettiques en 2007-2008 est inférieure à celle obtenue en 1998, par exemple, la prévalence des TMS à au moins une région corporelle en 1998 était de 46%. En

2007-2008 elle est de 31%. Des différences de prévalence de cet ordre (de 50% à 100% plus élevée en 1998) existent chez les deux sexes et pour chacune des régions corporelles étudiées en 2007-08. Il est difficile d'interpréter ces différences de prévalence. Sont-elles dues à une vraie amélioration de la santé musculo-squelettique des travailleurs ? Par exemple, Morse et al (2009) suggèrent que la diminution du nombre des accidents et maladies professionnelles observée aux États-Unis depuis la fin des années 80 et particulièrement depuis 2000, selon les statistiques déclarées au *Bureau of Labor Statistics*, pourrait s'expliquer par les changements démographiques survenus sur le marché du travail (ex : diminution de la proportion et du nombre des travailleurs dans des secteurs de la manufacture et l'augmentation de la proportion dans des secteurs de services). Cependant, au Québec, on n'observe pas de diminution de prévalence des contraintes physiques entre l'ESS98 et l'EQCOTESST. Une explication alternative assez probable pourrait être les différences méthodologiques (ex : questionnaire auto-administré en 1998 versus entrevue téléphonique en 2007-2008, présentation d'un schéma corporel avec 11 parties du corps identifiées en 1998 versus des questions sur 4 régions corporelles chacune correspondant à un regroupement de parties du corps).

La relation entre l'utilisation de l'ordinateur au travail et les TMS mérite une attention particulière. D'une part, le fait qu'un lien apparaisse uniquement pour la région du cou, et non pour celle des membres supérieurs, semble étonnant. En effet, des études transversales antérieures ont observé des relations entre le travail à l'ordinateur et les TMS non seulement au cou, mais aux membres supérieurs également (Blatter et Bongers, 2002 ; Fogelman et Lewis, 2002 ; Jensen et al., 2002 a et b ; Palmer et al., 2001) et des études longitudinales supportent un lien de cause à effet tant pour le cou que pour les membres supérieurs (Gerr et al., 2002 ; Jensen, 2003 ; Korhonen et al., 2003 ; Lassen et al., 2004 ; Tornqvist et al., 2009). D'autre part, la relation inverse observée pour les TMS à au moins une région corporelle et les heures d'utilisation d'un ordinateur au travail laisse croire que cette utilisation pourrait avoir un effet protecteur. De fait, ces résultats démontrent les limites des analyses bivariées. Il est important de comprendre que les travailleurs qui utilisent un ordinateur de façon prolongée à leur emploi principal ne sont pas exposés aux autres contraintes physiques du travail qui sont associées aux TMS des autres régions du corps, d'où la relation inverse observée. Des analyses multivariées qui tiennent compte des expositions à ces autres contraintes physiques peuvent éclaircir ce point.

Les **inégalités de santé** décrites par les relations entre les TMS liés au travail et les mesures du statut socioéconomique, telles que la scolarité ou le statut socioprofessionnel observées dans cette enquête, sont des relations qui peuvent se dissiper dans des analyses multivariées qui tiendraient compte des contraintes physiques du travail, comme le démontrent d'autres études récentes sur les inégalités de santé associées aux TMS (Leclerc et al., 2009 ; Mehlum et al., 2008 ; Stock et al., 2008 ; Aittomäki, 2007 ; Hagen et al., 2006 ; Melchior et al., 2006 ; Melchior et al., 2005). Ces relations sont à vérifier dans des analyses futures.

Certaines **différences entre les hommes et les femmes** ressortent de l'analyse des TMS liés au travail. Par exemple, dans cette enquête, la prévalence des TMS à au moins une région corporelle, ainsi que celle des TMS à chacune des régions corporelles étudiées séparément sont nettement supérieures chez les femmes, comparativement aux hommes (tableau C 7.1). Ces résultats diffèrent de ceux de l'ESS98 ; en 1998, comme dans cette enquête, on notait des écarts importants entre les sexes pour les TMS au cou et moins importants pour ceux des jambes et des épaules (prévalences plus élevées chez les femmes). Il n'y avait cependant pas de différence

significative selon le sexe dans la prévalence des TMS au dos, aux membres supérieurs ou aux membres inférieurs (sièges regroupés), ni pour les TMS à au moins une région corporelle. Il est difficile de savoir si les différences observées entre 1998 et 2007-2008 sont attribuables à des différences méthodologiques (ex. : questionnaire auto-administré en 1998 et entrevue téléphonique en 2007-2008, formulation modifiée des questions pour répondre aux exigences d'une entrevue téléphonique) ou si elles représentent de vraies différences de prévalence entre les sexes pendant ces deux périodes. Par exemple, il est possible que les femmes soient plus susceptibles que les hommes à déclarer des douleurs musculo-squelettiques au cours d'une entrevue téléphonique, mais que les deux sexes en déclarent de façon plus similaire dans des questionnaires auto-administrés. Par contre, quelques études populationnelles internationales décrivent une prévalence plus élevée de divers TMS chez les femmes. Les fortes prévalences chez les femmes obtenues dans l'enquête de 2007-2008 pourraient être attribuables à des différences, selon le sexe, des expositions professionnelles et extra-professionnelles, mesurées et non mesurées ici, à des spécificités biologiques, ou à l'interaction entre ces facteurs. Des études ergonomiques ont montré que, même lorsque les femmes et les hommes occupent le même titre d'emploi, ils peuvent être exposés à des facteurs de risque différents, à cause de spécificités dans les tâches assignées ou à des interactions entre leur anatomie (grandeur, proportions corporelles) et aux dimensions des postes de travail et des outils (Stevenson et al., 1996 ; Bylund et Burström, 2006). Ou encore, les différences peuvent être associées au fait que, à un même degré d'exigence physique, la femme moyenne travaille plus près de sa limite physiologique (Gardner et al., 1999 ; Kell T. et Bhambhani, 2003). Les différences selon le sexe concernant les relations entre les expositions professionnelles et les TMS liés à l'emploi principal mises en évidence dans cette enquête doivent être étudiées et confirmées par des analyses multi-variées.

7.4.3 Portée et limites des résultats

Les résultats de cette enquête sont cohérents avec ceux des études longitudinales antérieures et soulignent l'importance de reconnaître l'origine multifactorielle des TMS : des facteurs physiques (principalement d'origine biomécanique), des facteurs reliés à l'organisation du travail et d'autres facteurs psychosociaux en milieu de travail, de même que des facteurs personnels et psychosociaux à l'extérieur du travail influent sur les TMS. Ces résultats confirment des liens déjà établis entre les TMS et des contraintes du travail et identifient de nouveaux liens entre ces troubles et certaines contraintes psychosociales du travail et à l'extérieur du travail qui n'avaient jamais été étudiés. L'une des forces de cette enquête est l'examen de la relation, très peu étudiée dans des recherches épidémiologiques, entre plusieurs contraintes organisationnelles et psychosociales en rapport avec les TMS ou les absences liées aux TMS comme le harcèlement psychologique, le harcèlement sexuel, la reconnaissance au travail, le déséquilibre entre effort et reconnaissance, le soutien social au travail, le travail émotionnellement exigeant, les situations de tension avec le public, l'impossibilité de prendre une pause, l'impossibilité de modifier la cadence ou la vitesse de travail, l'insécurité d'emploi ainsi que la combinaison de contraintes physiques et psychosociales. Certaines des relations qui ressortent de cette étude transversale soulèvent de nouvelles hypothèses, ou des hypothèses que la littérature ergonomique a proposées, qui doivent être testées dans des recherches épidémiologiques multi-variées et longitudinales.

Évidemment, la nature transversale de cette enquête et l'état préliminaire des analyses (sans analyses multi-variées et sans contrôle de certains facteurs personnels liés aux TMS, tels que l'indice de masse corporelle, l'exercice physique ou le tabagisme), ne permettent pas de

constater un lien causal. Des études de grande qualité (NRC, 2001 ; Da Costa et Viera, 2009 ; van Rijn et al., 2009 a et b) ont déjà bien montré la relation causale entre divers TMS et plusieurs contraintes physiques du travail. De récentes études de haute qualité ajoutent des données probantes permettant de mieux comprendre la relation entre certains TMS et diverses contraintes physiques ainsi que les interactions entre ces contraintes et des contraintes psychosociales en milieu de travail (Silverstein et al., 2008 ; Smith et al., 2009 ; Fan et al., 2009 ; Shiri et al., 2009). Il convient aussi de mentionner que notre choix d'analyse des résultats vise à mieux cibler les populations ou conditions de travail à risques sans nécessairement toujours tenir compte du nombre de personnes concernées.

L'EQCOTESST est une des rares études à avoir examiné la prévalence des TMS perçus comme étant liés au travail, elle procure une meilleure connaissance de la réalité des conditions de travail et de l'état de santé musculo-squelettique des travailleurs et des travailleuses au Québec. Les résultats de ce type d'enquête permettent de sensibiliser les décideurs à l'ampleur de la problématique et de favoriser la mise en œuvre d'interventions de prévention dans les secteurs où l'exposition aux facteurs de risques est la plus élevée. Ils pourraient permettre également de réunir les différents partenaires en partageant les informations les plus fiables possibles.

7.4.4 Pistes d'action

Les pistes d'action à privilégier en ce qui concerne les TMS sont, entre autres, des interventions de prévention, la surveillance de ces troubles et des contraintes physiques et organisationnelles qui leur sont associées, ainsi que la formation des intervenants en santé au travail.

Compte tenu des forts liens entre les TMS et l'exposition aux contraintes physiques du travail établis dans la littérature scientifique et observés dans cette enquête, il est nécessaire de s'assurer que des stratégies soient déployées pour améliorer cette situation dans les milieux de travail qui ont des prévalences élevées de TMS ou d'exposition à ces contraintes. Les contraintes organisationnelles et psychosociales influencent les contraintes physiques et contribuent à la genèse des TMS. Ainsi, il est important que les interventions de prévention agissent non seulement sur les contraintes physiques, mais également sur les facteurs organisationnels qui contribuent aux TMS. Il est nécessaire de sensibiliser et d'outiller les milieux de travail pour qu'ils puissent prévenir les troubles musculo-squelettiques. Davantage de soutien pour faciliter l'identification des facteurs de risque et leur prise en charge, offert par des intervenants du réseau public de la santé au travail, des inspecteurs de la CSST, des associations sectorielles paritaires, des mutuelles de prévention, des préventionnistes et des ergonomes consultants, peut favoriser ces efforts. Les industries et les sous-groupes les plus à risque de TMS doivent être identifiés par des activités de surveillance et priorisés pour ces activités de prévention. Un défi important pour les organismes publics mandatés pour prévenir la santé au travail est d'assurer que tous les secteurs ayant des taux importants de TMS aient accès à des services de prévention. L'évidence récente montre les mérites économiques des interventions visant la prévention des TMS en milieu de travail (Tompa et al., 2009). Les coûts associés à ces interventions ne devraient donc pas constituer un argument contre leur implantation.

Plusieurs pays, dont les pays scandinaves, l'Australie, l'Allemagne, l'Angleterre et certains états des États-Unis, tout comme quelques provinces canadiennes (la Colombie- Britannique et la Saskatchewan), ont réglementé en matière d'ergonomie dans la perspective de contrôler les TMS

reliés au travail. L'efficacité de ces normes n'est pas encore établie. Au Québec, sans que des normes d'ergonomie spécifiques aient été instaurées, plusieurs dispositions légales obligent les organisations à réduire ou à éliminer plusieurs des contraintes physiques et organisationnelles auxquelles une proportion importante de travailleurs est exposée. Les contraintes physiques du travail sont visées à la fois par le devoir général de prévention à l'article 51 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et par des articles précis du Règlement sur la santé et la sécurité du travail. L'application de ces articles réglementaires est une mesure de prévention à privilégier. On devrait également suivre les connaissances sur les méthodes réglementaires les plus efficaces pour favoriser la prévention des TMS.

Les activités de surveillance permettent de suivre l'évolution dans le temps de la prévalence et de l'incidence des TMS ainsi que des absences du travail qui leur sont associés. Ces activités sont importantes, car ces lésions sont une des causes principales d'incapacité de la population québécoise. Les analyses des données de la CSST permettent d'identifier plusieurs sous-secteurs à risque de TMS, mais, compte tenu de la faible proportion de travailleurs atteints de tels troubles liés au travail qui déclarent leur lésion à cet organisme, ce sont les enquêtes populationnelles qui nous informent mieux sur leur prévalence. D'autres efforts de surveillance devraient être encouragés.

Les contraintes physiques du travail constituent des indicateurs incontournables du risque de TMS et devraient donc être également privilégiées dans les activités de surveillance. Les indicateurs de contraintes organisationnelles devraient aussi faire l'objet d'une surveillance dans le contexte de la prévention des TMS.

Les actions de prévention effectuées par des intervenants, des préventionnistes et des consultants doivent se baser sur les résultats de recherches évaluatives de grande qualité. En conséquence, les résultats de ces recherches doivent être intégrés à la formation offerte aux étudiants en santé au travail et à celle qui vise le développement professionnel continu des décideurs, des intervenants et des professionnels de la santé au travail, des gestionnaires de la production et des ressources humaines avec des responsabilités en matière de santé au travail dans les entreprises ainsi que des professionnels de la santé dans le domaine de la prévention des TMS et de l'ergonomie.

Une meilleure sensibilisation des milieux de travail sur la possibilité de faire des demandes d'indemnisation à la CSST pour des TMS non traumatiques liés au travail pourrait réduire l'écart important, observé dans cette étude, entre la déclaration des absences du travail pour des lésions perçues comme étant liées entièrement au travail et le taux de demande d'indemnisation de la CSST.

Cette enquête nous permet également de constater que plus de 80 % des travailleurs autonomes qui se sont absentés du travail en raison de TMS attribuables à leur tâche n'ont reçu aucun revenu durant cette absence. Ces travailleurs ne sont pas assujettis à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et ne sont pas admissibles à une indemnisation de la CSST, à moins d'avoir préalablement cotisé au régime d'assurance que cette institution administre. Ces résultats nous permettent de croire que la majorité des travailleurs autonomes n'ont probablement pas accès à un soutien économique en cas d'incapacité de courte durée et peut-être même de longue durée. Des programmes de protection salariale pour les travailleurs autonomes ont été envisagés, mais ne sont pas en vigueur. Cela peut offrir une piste d'action pour faire face à cette situation.

7.4.5 Pistes de recherche

Les pistes de recherche à privilégier visent trois types d'études, soit les études sur les interventions, les études des relations entre les TMS et les facteurs de risque et les études méthodologiques.

La priorité de recherche concernant les TMS consiste à élaborer et à évaluer des approches d'intervention favorisant l'intégration d'une prévention durable dans les entreprises. Les recherches d'interventions optimisant la réduction des contraintes physiques et des déterminants organisationnels demeurent donc prioritaires. Davantage d'efforts doivent être consacrés à l'évaluation de l'efficacité des interventions visant à réduire ces contraintes et les TMS. Des études d'évaluation de l'implantation des interventions et d'évaluation économique des actions de prévention des TMS sont également nécessaires. Elles fourniront des informations complémentaires permettant une meilleure compréhension des obstacles et des facteurs qui facilitent l'implantation des interventions et de leurs retombées économiques. L'efficacité et l'implantation de divers types d'interventions de prévention des TMS menées par le Réseau de santé publique en santé au travail et par d'autres types d'intervenants à l'extérieur et à l'intérieur des établissements doivent être évaluées. Il faut s'assurer que ces interventions conduisent à la réduction des contraintes physiques et, éventuellement, à celle des TMS liés au travail, voir des absences. Aussi, les politiques qui facilitent la conciliation travail et famille en aidant les travailleurs à faire face à leur charge familiale pourraient avoir un effet positif sur la prévalence des TMS. Le sujet mérite que des études futures testent ces hypothèses.

Des analyses multivariées des données de l'EQCOTESST pourraient nous aider à mieux comprendre la contribution des facteurs qui influencent les TMS. Il est important de mieux comprendre les conséquences de l'exposition à des combinaisons de contraintes physiques et organisationnelles sur l'incidence et la prévalence des TMS. Par exemple, la relation entre la prévalence des TMS au cou et aux membres supérieurs et l'utilisation prolongée d'ordinateurs au travail pourrait être éclaircie dans des analyses qui tiennent compte, entre autres, des autres contraintes physiques et des interactions entre cette utilisation et les contraintes psychosociales. Aussi, la contribution de diverses contraintes psychosociales aux inégalités de la santé musculo-squelettique reste à clarifier et mérite d'être étudiée dans des recherches futures.

Cette étude souligne la contribution importante à la prévalence des TMS d'une combinaison de contraintes physiques, organisationnelles et psychosociales. Il est évident que des interactions entre les diverses contraintes existent, mais nos connaissances sur leur nature et sur les mécanismes de leur relation avec la genèse des TMS ont des lacunes importantes. Les recherches futures devraient explorer ces interactions (Marras et al., 2009). L'enquête montre aussi une relation importante entre les TMS et les atteintes à la santé mentale. Tel que mentionné dans la section sur la problématique et les modèles explicatifs des TMS dans ce chapitre, il existe des relations complexes, probablement bidirectionnelles, entre les TMS, la détresse psychologique, les contraintes physiques du travail, plusieurs de ses contraintes psychosociales et des facteurs personnels. Des études longitudinales sont nécessaires pour examiner ces relations complexes. Une meilleure compréhension de ces questions peut mener à de nouvelles pistes d'intervention dans la prévention des TMS et des problèmes de santé mentale liés au travail. Certaines des relations montrées dans cette étude transversale soulèvent de nouvelles hypothèses, qui doivent être testées dans des études épidémiologiques multi-variées et longitudinales. De nouvelles

mesures de ces contraintes organisationnelles devraient être élaborées et adaptées au contexte spécifique des différents types de milieux de travail.

Les différences selon le sexe concernant les relations entre les expositions professionnelles et les TMS liés à l'emploi principal que cette enquête a mises en évidence doivent être étudiées et confirmées par des analyses multivariées.

Des analyses multivariées qui tiennent compte, notamment, des autres contraintes physiques, peuvent mieux éclaircir la relation entre la prévalence des TMS au cou et aux membres supérieurs et l'utilisation prolongée de l'ordinateur au travail. Des analyses plus approfondies sont donc nécessaires avant qu'il soit possible d'interpréter les résultats de ce rapport sur la relation entre l'utilisation de l'ordinateur et les TMS.

L'ampleur de l'écart entre la prévalence des absences du travail liées aux TMS perçus comme étant complètement liés à l'emploi et la déclaration de ces lésions à la CSST mérite d'être approfondie. Il est important de comprendre s'il s'agit de sous-déclaration ou de douleur entraînant des absences qui ne sont pas indemnisables. Si une sous-déclaration existe, une meilleure sensibilisation des milieux de travail sur la possibilité de faire des demandes d'indemnisation serait alors une piste d'action envisageable.

Les secteurs, les sous-secteurs et les professions les plus à risque de TMS et exposés à une combinaison de contraintes physiques et organisationnelles qui doivent faire l'objet d'interventions de prévention prioritaires sont difficiles à préciser à la suite de cette enquête à cause de ses effectifs limités. Il sera souhaitable que, lors de la prochaine enquête sur les conditions de travail et lors des autres enquêtes de santé de la population québécoise étudiant la santé au travail, le nombre de répondants visés soit augmenté afin de mieux préciser les sous-groupes les plus à risque de TMS.

Il faut également poursuivre l'élaboration et la validation de nouvelles mesures de TMS pour des enquêtes populationnelles qui sont sensibles au changement. De plus, intégrer des indicateurs de l'incapacité associée aux TMS aux futures enquêtes apportera un éclairage sur l'ampleur des conséquences de la problématique.

L'amélioration de la qualité psychométrique des mesures des contraintes physiques, notamment par questionnaire, constitue aussi une priorité de recherche pour assurer une meilleure estimation de l'exposition à ces contraintes dans des enquêtes. L'amélioration de la mesure des contraintes organisationnelles doit également être privilégiée. De nouvelles mesures de contraintes organisationnelles devraient aussi être élaborées et adaptées au contexte spécifique des différents types de milieux du travail.

7.4.6 Conclusion

La prévalence des TMS liés au travail est importante dans la population québécoise. La contribution des contraintes physiques et organisationnelles dans les milieux de travail est soulignée par les résultats de cette enquête et par ceux de plusieurs autres études. Néanmoins, une meilleure compréhension des interactions entre les diverses contraintes et leur contribution à la genèse des TMS pourrait nous mener à de nouvelles approches d'intervention de prévention. Il

est essentiel de poursuivre l'élaboration, l'implantation et l'évaluation des interventions de prévention des TMS liés au travail afin de réduire les expositions aux contraintes du travail et le fardeau de la maladie associé à ces lésions.

7.5 Bibliographie

Aittomäki A, Lahelma E, Rahkonen O, Leino-Arjas P, Martikainen P. 'The contribution of musculoskeletal disorders and physical workload to socioeconomic inequalities in health', *Eur J Public Health*, 2007 Apr. 17(2):145-50. Epub 2006 Sept. 5.

Andersson K, Karlehagen S, Jonsson B. 'The importance of variations in questionnaire administration', *Appl Ergon*, 1987, Sept. 18(3):229-32.

Arcand R., Labrèche F., Stock S., Messing K., Tissot F. Chapitre 26. « Travail et santé », dans Institut de la statistique du Québec, *L'Enquête sociale et de santé de 1998*, Les publications du Québec, Sainte-Foy, 2000, p. 525-570.

Armstrong TJ, Buckle P, Fine LJ, Hagberg M, Jonsson B, Kilbom A, Kuorinka IA, Silverstein BA, Sjogaard G, Viikari-Juntura ER. 'A conceptual model for work-related neck and upper-limb musculoskeletal disorders', *Scand J Work Environ Health*, 1993, Apr. 19(2):73-84.

Baril, R, Clarke, J, Friesen, M, Stock, S, Cole, D & the Work-Ready group. 'Management of return-to-work programs for workers with musculoskeletal disorders: A qualitative study in three Canadian provinces', *Social Science and Medicine*, 2003, 57(11):2101-2114.

Bernard BP, Putz-Anderson V, Burt SE, Cole LL, Fairfield-Estill C, et al. *Musculoskeletal disorders (MSD) and workplace factors: a critical review of epidemiologic evidence for work-related MSD of the neck, upper extremity and low back*, Cincinnati (OH): National Institute for Occupational Safety and Health, US Department of Health and Human Services, 1997.

Biddle J., Roberts K., Rosenman K.D., Welch E.M. 'What percentage of workers with work-related illnesses receive workers' compensation benefits?', *J Occupational and Environmental Medicine*, 1998, 40 (4):325-31.

Blatter BM, Bongers PM (2002). 'Duration of computer use and mouse use in relation to musculoskeletal disorders of neck or upper limb', *Int J Ind Ergon*, 30:295–306.

Bongers PM, Ljmker S, Van den Heuvel S, Blatter BM. 'Epidemiology of work related neck and upper limb problems: psychosocial and personal risk factors', *J Occup Rehabil*, 2006, 16(3):279-302.

Buckle P and Devreux J. *Work-related Neck and Upper Limb Musculoskeletal Disorders*, European Agency for Safety and Health at Work, Luxembourg, 1999, 117 p.

Bylund SH, Burström L. 'The influence of gender, handle size, anthropometric measures, and vibration on the performance of a precision task', *Int J Ind Ergon*, 2006, 36:907-914.

Cnockaert J.-C. (2000). « Influence du stress sur les TMS », dans *Prévenir les TMS du membre supérieur – de la réflexion à l'action*, INRS, Paris, p. 19-22.

Da Costa BR , Vieira ER (2009). 'Risk Factors for Work-Related Musculoskeletal Disorders: A Systematic Review of Recent Longitudinal Studies', *Am. J. Ind. Med*, 2009.

Durand, M.J., Vézina, N., Baril, R., Loisel, P., Richard, M.-C., Ngomo, S. 'Margin of Manoeuvre Indicators in the Workplace During the Rehabilitation Process: A Qualitative Analysis', *J Occup Rehabil*, 2009, Jun. 19(2):194-202.

Fan ZJ, Bonauto DK, Foley MP, Silverstein BA. 'Underreporting of work-related injury or illness to workers' compensation: individual and industry factors', *J Occup Environ Med*, 2006, Sept., 48(9):914-22.

Fan ZJ, Silverstein BA, Bao S et al. 'Quantitative Exposure-Response Relations Factors Between Physical Workload and Prevalence of Lateral Epicondylitis in a Working Population', *American Journal of Industrial Medicine*, 52:479–490 (2009).

Fawcett J. (2005). 'Integrating "Psychosocial" Factors into a Theoretical Model for Work-Related Musculoskeletal Disorders', *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 6 (6):531-50.

Fogelman M, Lewis R (2002). 'Factors associated with self-reported musculoskeletal discomfort in video display terminal (VDU) users', *Int J Ind Ergon*, 29:311-318.

Franche RL, Cullen K, Clarke J, Irvin E, Sinclair S, Frank J. 'Workplace-based return-to-work interventions: a systematic review of the quantitative literature', *J Occup Rehabil*, 2005, 15 (4):607-31.

Frank J, Cullen K. 'Preventing injury, illness and disability at work', *Scand J Work Environ Health*, 2006,32:160-7.

Frank JW, Brooker AS, DeMaio SE, Kerr MS, Maetzel A, Shannon HS, Sullivan TJ, Norman RW, Wells RP. 'Disability resulting from occupational low back pain. Part II: What do we know about secondary prevention? A review of the scientific evidence on prevention after disability begins', *Spine*, 1996, Dec. 15;21(24):2918-29.

Gardner, L. I., Landsittel, D. P., & Nelson, N. A. (1999). 'Risk factors for back injury in 31,076 retail merchandise store workers', *Am J Epidemiol*, 150(8), 825-833.

Gerr F, Marcus M, Ensor C, Kleinbaum D, Cohen S, Edwards A, Gentry E, Ortiz DJ, Monteilh C (2002). 'A prospective study of computer users: I. Study design and incidence of musculoskeletal symptoms and disorders', *Am J Ind Med*, 41(4):221-235.

Guérin F., Laville A., Daniellou F., Duraffourg J., Kerguelen A. (1997). *Comprendre le travail pour le transformer. La pratique de l'ergonomie* (1re édition, 1991), 2e édition, ANACT, 287 pages.

Habeck RV, Hunt HA, VanTol B. 'Workplace factors associated with preventing and managing work disability', *Rehabil Couns Bull*, 1998, 42(2):98-143.

Hagberg M, Silverstein BA, Wells R, Smith R, Carayon P, Hendrick H, Perusse M, Kuorinka I, Forcier L (eds). *Work related musculoskeletal disorders (WMSD): a reference book for prevention*, Taylor & Francis, 1995, London, UK., Health Canada, Economic Burden of Illness in Canada 1998, Ottawa (ON): Health Canada, 2002.

Hagen KB, Tambs K, Bjerkedal T. 'What mediates the inverse association between education and occupational disability from back pain? –A prospective cohort study from the Nord-Trøndelag health study in Norway', *Soc Sci Med*, 2006 Sept., 63(5):1267-75. Epub 2006 May 15.

Institut de la statistique du Québec. *L'Enquête sociale et de santé de 1998*, Sainte-Foy (Québec), Les Publications du Québec, 2000.

Jensen C (2003). 'Development of neck and hand-wrist symptoms in relation to duration of computer use at work', *Scand J Work Environ Health*, 29(3):197-205.

Jensen C, Finsen L, Sogaard K, Christensen H (2002 a). 'Musculoskeletal symptoms and duration of computer work and mouse use', *Int J Ind Ergon*, 30:265-275.

Jensen C, Ryholt CU, Burr H, Villadsen E, Christensen H. 'Work-related psychosocial, physical and individual factors associated with musculoskeletal symptoms in computer users', *Work and Stress*, 2002 b, 16:107-120.

Johansson JA, Rubenowitz S. 'Risk indicators in the psychosocial and physical work environment for work-related neck, shoulder and low back symptoms: a study among blue- and white-collar workers in eight companies', *Scand J Rehabil Med*, 1994 Sept. 26(3):131-42.

Johansson JA. 'Work-related and non-work-related musculoskeletal symptoms', *Appl Ergon*,1994 Aug. 25(4):248-51.

Karsh B. 'Theories of work-related musculoskeletal disorders: implications for ergonomic interventions', *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 2006, 7(1):71-88.

Kell, R. T., & Bhambhani, Y. (2003). 'Cardiorespiratory and hemodynamic responses during repetitive incremental lifting and lowering in healthy males and females', *Eur J Appl Physiol*, 90(1-2), 1-9.

Korhonen T, Ketola R, Toivonen R, Luukkonen R, Hakkanen M, Viikari-Juntura E (2003). 'Work related and individual predictors for incident neck pain among office employees working with video display units', *Occup Environ Med*, 60(7):475-482.

Kuorinka I, Jonsson B, Kilbom A, Vinterberg H, Biering-Sørensen F, Andersson G, Jørgensen K. 'Standardised Nordic questionnaires for the analysis of musculoskeletal symptoms', *Appl Ergon*, 1987 Sept., 18(3):233-7.

Landen DD, Hendricks S. 'Effect of recall on reporting of at-work injuries', *Public Health Rep*, 1995 May-Jun., 110(3):350-4.

Lassen CF, Mikkelsen S, Kryger AI, Brandt LP, Overgaard E, Thomsen JF, Vilstrup I, Andersen JH (2004). 'Elbow and wrist/hand symptoms among 6, 943 computer operators: a 1-year follow-up study (the NUDATA study)', *Am J Ind Med*, 46(5):521-533.

Leclerc A, Gourmelen J, Chastang JF, et al. 'Level of education and back pain in France: the role of demographic, lifestyle and physical work factors', *Int Arch Occup Environ Health*, (2009) 82:643-652.

Lipscomb HJ, Dement JM, Silverstein B, Cameron W, Glazner JE. (2009). 'Who is paying the bills? Health care costs for musculoskeletal back disorders, Washington State Union Carpenters, 1989-2003', *J Occup Environ Med*, 2009 Oct. 51(10):1185-92.

Loi sur la santé et la sécurité du travail, L.R.Q. c. S-2.1, art. 51 (3).

MacEachen E, Clarke J, Franche R-L, Irvin E. 'Systematic review of the qualitative literature on return to work after injury', *Scan J Work Environ Health*, 2006, 32 (4):257-269.

Marras WS, Cutlipb RG, Burtc SE et al 2009. 'National occupational research agenda (NORA) – Future directions in occupational musculoskeletal disorder health research', *Applied Ergonomics*, 40 (2009), 15-22.

Marras, W.S. 'State-of-the art research perspectives on musculoskeletal disorder causation and control: the need for an integrated understanding of risk', *Journal of Electromyographys and Kinesiology*, 2004, 14(1):1-5.

Mehlum IS, Kjuus H, Veiersted KB, Wergeland E. 'Self-reported work-related health problems from the Oslo Health Study', *Occup Med (Lond)*, 2006, 56:371-9.

Mehlum IS, Kristensen P, Kjuus H, Wergeland E. 'Are occupational factors important determinants of socioeconomic inequalities in musculoskeletal pain?', *Scand J Work Environ Health*, 2008, 34(4), 250-259.

Mehlum IS, Veiersted KB, Waersted M, Wergeland E, Kjuus H. 'Self-reported versus expert-assessed work-relatedness of pain in the neck, shoulder, and arm', *Scand J Work Environ Health*, 2009 May, 35(3):222-32.

Melchior M, Krieger N, Kawachi Iet al, 2005. 'Work Factors and Occupational Class Disparities in Sickness Absence: Findings From the GAZEL Cohort Study', *Am J Public Health*, 2005, 95:1206-1212.

Melchior M, Roquelaure Y, Evanoff B et al. 'Why are manual workers at high risk of upper limb disorders? The role of physical work factors in a random sample of workers in France (the Pays de la Loire study) Study Group', *Occup Environ Med*, 2006 November, 63(11):754-761.

Moon D, Sauter S. *Beyond biomechanics: psychological aspects of musculoskeletal disorders in office work*, London (UK): Taylor & Francis; 1996.

Morse T., Dillon C., Warren N, Hall C, Hovey D. 'Capture-recapture estimation of unreported work-related musculoskeletal disorders in Connecticut', *American J Industrial Medicine*, 2001, 39 (6):636-42.

Morse TF, Deloreto A, St Louis T, Meyer JD. 'Are employment shifts into non-manufacturing industries partially responsible for the decline in occupational injury rates?', *Am J Ind Med*, 2009 Oct., 52(10):735-41.

National Research Council. *Musculoskeletal disorders and the workplace: low back and upper extremities*, Washington DC: National Academy Press; 2001.

Ohlsson, K., R. Attewell, B. Johnsson, A. Ahlm et S. Skerfving (1994). 'An assessment of neck and upper extremity disorders by questionnaire and clinical examination', *Ergonomics*, vol. 37, p. 891-897.

Palmer K, Cooper C, Walker-Bone K, Syddall H, Coggon D (2001). 'Use of keyboards and symptoms in the neck and arm: evidence from a national survey', *Occup Med*, 51:392-395.

Punnett L, Wegman D. 'Work-related musculoskeletal disorders: the epidemiologic evidence and the debate', *J Electromyography Kinesiology*, 2004, 14:13-23.

Quinlan M., Mayhew C., Bohle P., 2001. 'The Global Expansion of Precarious Employment, Work Disorganization, and Consequences for Occupational Health: A Review of Recent Research', *Int J Health Serv*, Vol. 31, No. 2, 335-414.

Rosenman KD, Gardiner JC, Wang J, Biddle J, Hogan A, Reilly MJ, Roberts K, Welch E. 'Why most workers with occupational repetitive trauma do not file for workers' compensation', *J Occup Environ Med*, 2000 Jan., 42(1):25-34.

Sauter SL. Swanson NG. 'An ecological model of musculoskeletal disorders in office workers', In *Beyond Biomechanics: Psychosocial Aspects of Musculoskeletal Disorders in Office Workers*, 1996, Moon, SD., Sauter, SL (ed), Taylor and Francis Publishers, London, England, p. 3-22.

Shannon HS, Lowe GS. (2002). 'How many injured workers do not file claims for workers' compensation benefits?', *Am J Ind Med*, 42:467-473.

Shannon HS, Mayr J, Haines T. 'Overview of the relationship between organizational and workplace factors and injury rates', *Safety Sci*, 1997,26:201-17.

Shiri R, Miranda H, Heliövaara M, Viikari-Juntura E. 'Physical work load factors and carpal tunnel syndrome: a population-based study', *Occup Environ Med*, 2009 Jun. 66(6):368-73.

Silverstein BA, Bao S, Fan J. et al. (2008). 'Rotator Cuff Syndrome: Personal, Work-related Psychosocial and Physical Load Factors', *J Occup Environ Med*, 50:1062-1076.

Smith PM, Kosny AA, Mustard CA (2009). 'Differences in access to wage replacement benefits for absences due to work-related injury or illness in Canada', *Am. J. Ind. Med.*, 52:341-349.

Spitzer, W.O., Leblanc, F.E., Dupuis, M., Abenhaim, L., Bélanger, A.Y., Bloch, R., Bombardier, C., Cruess, R.L., Drouin., Duval-Hesler, N., Laflamme, J., Lamoureux, G., Nachemson, A., Pagé, J.J., Rossignol, M., Salmi, L.R., Salois-Arsenault, S., Suissa, S., Wood-Dauphiné, S. 'Scientific Approach to the Assessment and management of Activity-related Spinal Disorders. A Monograph for Clinicians: Report of the Quebec Task Force on Spinal Disorders', *Spine*, 1987, 12, 7S: 59 p.

Stevenson JM, Greenhorn DR, Bryant JT, Deakin JM, Smith JT. 'Gender differences in performance of a selection test using the incremental lifting machine', *Appl Ergon*, 1996, 27:45-52.

Stock S, Deguire S, Baril R, Durand M.J. *Obstacles and Factors Facilitating Return to Work of Workers with Musculoskeletal Disorders: Summary of the Report on the Quebec Qualitative Study in the Electric and Electronic Sector of Workready - Phase 1*, Direction de la santé publique, Régie régionale de la santé et de services sociaux Montréal-Centre, june 1999, 30 p.

Stock S, Vézina N, Seifert AM, Tissot F, Messing K. 'Les troubles musculo-squelettiques au Québec, la détresse psychologique et les conditions de travail : relations complexes dans un monde du travail en mutation', *Santé, Société et Solidarité*, 2006, 2 :45-58.

Stock SR. 'Workplace ergonomic factors and the development of musculoskeletal disorders of the neck and upper limbs: a meta-analysis', *Am J Indust Med*, 1991, 19(1), 87-107.

Stock S., Tissot F. *Le rôle des conditions de travail dans la relation « inégalités sociales et troubles musculo-squelettiques »*, Rencontre francophone internationale sur les inégalités sociales de santé dans le cadre des Journées annuelles de santé publique (JASP), 2008.

Tompa, E., Dolinschi, R., de Oliveira, C., Irvin, E. (2009). 'A systematic review of occupational health and safety interventions with economic analyses', *J Occup Environ Med*, 51(9):1004-1023.

Tornqvist EW, Hagberg M, Hagman M, Risberg EH, Toomingas A (2009). 'The influence of working conditions and individual factors on the incidence of neck and upper limb symptoms among professional computer users', *Int Arch Occup Environ Health* (2009), 82(6):689-702.

Van Rijn RM, Huisstede BM, Koes BW, Burdorf A. 'Associations between work-related factors and specific disorders at the elbow: a systematic literature review', *Rheumatology*, 2009 a May, 48(5):528-36.

Van Rijn RM, Huisstede BM, Koes BW, Burdorf A. 'Associations between work-related factors and the carpal tunnel syndrome – A systematic review', *Scand J Work Environ Health*, 2009 b, Jan., 35(1):19-36.

Van Tulder, M.W., Koes, B.W., Bouter, L.M. 'A cost-of-illness study of back pain in The Netherlands', *Pain*, 1995, 62 (2):233-40.

Vézina N. « La pratique de l'ergonomie face aux TMS : ouverture à l'interdisciplinarité » /

'Ergonomic practice and musculoskeletal disorders (MSDS): openness to interdisciplinarity', Keynote Presentation, Proceedings of the 36th Conference for the French Language Society for Ergonomics and the 32nd Conference of the Association of Canadian Ergonomists, Montréal, 2001, p. 44-60 (version française) et p. 39-54 (English), 2001.

Vézina, N., Stock, S.R., Saint-Jacques, Y., Boucher, M., Lemaire, J., Trudel, C. 1998. *Problèmes musculo-squelettiques et organisation modulaire du travail dans une usine de fabrication de bottes*, Collection Études et Recherches, IRSST, Résumé R-199, 28 pages.

Viikari-Juntura E, Silverstein BA. 'Role of physical load factors in carpal tunnel syndrome', *Scan J Work Environ Health*, 1999, 25:163-85.

Williams, D.A., Feuerstein, M., Durbin, D., Pezzullo, J. 'Health care and indemnity costs across the natural history of disability in occupational low back pain', *Spine*, 1998, 23(21):2329-2336.

7.6 Tableaux complémentaires

Tableau C 7.1 : Population estimée et prévalence des troubles musculo-squelettiques selon la région corporelle chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008

	Homme		Femme		Total	
	%	Pe X 1000	%	Pe X 1000	%	Pe X 1000
TMS à au moins une région corporelle						
- **souvent ou tout le temps, liés au travail** s	**16,2**	**307**	**25,4**	**424**	**20,5**	**732**
- de temps en temps, liés au travail	22,2	421	21,6	361	21,9	782
- dus à un traumatisme accidentel	3,6	69	2,4	41	3,1	110
- souvent ou tout le temps, non liés au travail	7,1	135	6,1	102	6,7	237
- de temps en temps, non liés au travail	12,0	228	9,3	155	10,7	383
- Aucune douleur	38,8	734	35,3	590	37,1	1324
TMS au cou						
- **souvent ou tout le temps, liés au travail** s	**3,8**	**72**	**10,3**	**172**	**6,8**	**244**
- de temps en temps, liés au travail	7,5	142	11,4	190	9,3	332
- dus à un traumatisme accidentel	1,6	30	1,1	18	1,4	49
- souvent ou tout le temps, non liés au travail	2,0	37	2,5	42	2,2	79
- de temps en temps, non liés au travail	4,5	85	3,6	61	4,1	146
- Aucune douleur au cou	80,6	1527	71,2	1191	76,2	2717
TMS aux membres supérieurs						
- **souvent ou tout le temps, liés au travail** s	**7,7**	**145**	**10,7**	**179**	**9,1**	**325**
- de temps en temps, liés au travail	10,7	202	11,7	196	11,2	398
- dus à un traumatisme accidentel	2,4	45	1,9	31	2,1	76
- souvent ou tout le temps, non liés au travail	2,8	53	2,8	46	2,8	99
- de temps en temps, non liés au travail	5,9	112	4,6	77	5,3	189
- Aucune douleur aux membres supérieurs	70,5	1336	68,3	1143	69,5	2479
TMS au dos						
- **souvent ou tout le temps, liés au travail** s	**7,6**	**143**	**11,3**	**189**	**9,3**	**333**
- de temps en temps, liés au travail	15,3	290	15,2	254	15,3	544
- dus à un traumatisme accidentel	3,4	65	2,4	40	2,9	105
- souvent ou tout le temps, non liés au travail	3,5	67	3,8	64	3,7	131
- de temps en temps, non liés au travail	7,6	144	6,8	113	7,2	257
- Aucune douleur au dos	62,5	1184	60,5	1013	61,6	2197
TMS aux membres inférieurs						
- **souvent ou tout le temps, liés au travail** s	**4,4**	**82**	**5,8**	**96**	**5,0**	**179**
- de temps en temps, liés au travail	7,6	144	6,8	113	7,2	258
- dus à un traumatisme accidentel	1,9	36	1,3	22	1,6	58
- souvent ou tout le temps, non liés au travail	4,6	87	5,2	88	4,9	174
- de temps en temps, non liés au travail	8,9	169	9,5	159	9,2	328
- Aucune douleur aux membres inférieurs	72,6	1375	71,4	1195	72,1	2570

Pe Population estimée (arrondie au millième).

s Le test du Khi-deux entre les TMS souvent ou tout le temps, liés à l'emploi principal et le sexe est statistiquement significatif au seuil de 5 %.

NOTE : Les tests statistiques ont été réalisés seulement pour les TMS ressentis souvent ou tout le temps et liés à l'emploi principal.

En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.

* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 7.2 : Prévalence des TMS à au moins une région corporelle liés à l'emploi principal selon l'exposition à des contraintes psychosociales du travail chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
Prévalence [s] (%)	16,2	25,4	20,5
Population estimée (x 1000)	307	424	732
		%	
Demande psychologique du travail [a, b, c]			
Élevée	22,2	34,7	28,5
Faible	12,6	19,1	15,5
Latitude décisionnelle [a, c]			
Faible	20,7	26,3	23,5
Élevée	12,7	24,3	17,6
Soutien social au travail [a, b, c, 1]			
Faible	20,4	29,9	24,6
Élevé	11,5	21,9	16,8
Tension au travail (Job-strain) [a, b, c]			
Oui	29,1	37,5	33,6
Non	13,7	22,5	17,7
Tension et faible soutien au travail (Iso-strain) [a, b, c, 1]			
Oui	34,0	36,7	35,5
Non	13,6	23,6	18,3
Reconnaissance au travail [a, b, c]			
Faible	22,9	34,4	28,5
Élevée	11,7	18,4	14,8
Déséquilibre effort / reconnaissance [a, b, c]			
Oui	28,4	38,2	33,6
Non	12,7	20,3	16,2
Travail émotionnellement exigeant [a, b, c]			
Fortement d'accord / d'accord	20,5	32,3	26,5
Fortement en désaccord / en désaccord	12,8	17,8	15,0
Situation de tension avec le public [a, b, c]			
Souvent / Tout le temps	19,1	36,6	28,2
Jamais / De temps en temps	14,2	21,5	17,8
Pas de contact avec le public	17,9	23,8	20,0
Avoir les moyens pour faire un travail de qualité [a, b, c]			
Jamais / de temps en temps	26,6	37,8	32,0
Souvent / tout le temps	15,0	23,9	19,2
Harcèlement psychologique au travail [a, b, c]			
Oui	24,2	38,1	31,9
Non	15,1	22,7	18,6
Possibilité de modifier la cadence [b, c]			
Non	19,5	33,0	27,2
Oui	15,6	22,6	18,7
Harcèlement sexuel au travail [b, c]			
Oui	34,9††	40,4	38,8
Non	16,0	24,8	20,1
Violence au travail [c]			
Oui	25,6††	33,7†	31,1†
Non	16,0	25,2	20,3

s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
1 Le soutien social s'applique aux travailleurs qui ont au moins un supérieur et un collègue.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 7.3 : Prévalence des TMS à au moins une région corporelle liés à l'emploi principal selon des caractéristiques socioprofessionnelles et des conditions de travail et d'emploi chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
Prévalence [S] (%)	16,2	25,4	20,5
Population estimée (x 1000)	307	424	732
		%	
Type de profession [a, c]			
Manuel	22,7	28,4	24,1
Mixte	17,3	26,5	22,6
Non manuel	9,7	24,0	17,4
Catégorie professionnelle [1]			
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires [c]	13,0†	23,5†	16,5
Professionnels [a, c]	9,5†	23,6	16,9
Semi-professionnels et techniciens	13,3	23,9	18,8
Contremaîtres et cadres de premier niveau	15,0††	34,2†	21,6
Personnel de bureau [a]	10,3††	24,9	21,5
Ouvriers qualifiés [a, c]	26,0	29,0	26,9
Personnel et ouvriers non-qualifiés et manœuvres	18,6	26,1	21,7
Regroupement de secteurs d'activité économique [1]			
Industries primaires, utilité publique et construction [a]	21,2	36,6†	23,7
Hébergement, restauration, services personnels et aux organisations, et arts et spectacles	18,0†	26,3	23,1
Services gouvernementaux ou parapublic	13,9†	31,4	23,1
Industries manufacturières, services de réparation et entretien [a]	19,8	29,4	22,4
Soins de santé et services sociaux	10,9††	24,4	21,5
Commerce	15,4	25,7	20,4
Enseignement [a]	9,8††	24,4	19,5
Transport, entreposage et services de gestion des déchets	16,4†	19,6††	17,1
Soutien à la production [a, b, c]	11,7	20,7	16,0
Type de contrat de travail [1]			
Salariés cadres [a]	11,7†	26,9	17,1
Salariés syndiqués (non cadres) [a, c]	18,9	27,3	23,0
Salariés non syndiqués (non cadres)	15,7	23,4	19,6
Travailleurs autonomes	15,7	26,2	19,7
Insécurité d'emploi [a, b, c]			
Non	13,3	23,1	18,0
Oui	21,1	29,6	24,9
Possibilité de traiter des choses personnelles [a, b, c, X]			
Oui	15,2	23,8	19,2
Non	23,4	31,3	27,8
Accès à des congés de maladie [a, X]			
Oui	14,4	25,2	19,8
Non	19,8	24,7	22,1
Accès à une banque de temps [b, X]			
Oui	16,4	22,8	19,4
Non	16,3	27,3	21,8
Accès à des congés pour raison familiale [X]			
Oui	15,0	24,4	19,5
Non	18,0	26,6	22,2

	Homme	Femme	Total
Prévalence[S] (%)	16,2	25,4	20,5
Population estimée (x 1000)	307	424	732
		%	
Précarité contractuelle			
Non	16,5	25,7	20,7
Oui	13,8†	23,2	19,1
Possibilité de prendre une pause[c]			
Non	15,9	29,4	23,9
Oui	16,2	24,6	20,0

s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie (comparaison de la catégorie avec l'ensemble des autres catégories).
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
X Les travailleurs autonomes sont exclus de l'échantillon.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008*.

Tableau C 7.4 : Prévalence des TMS au cou liés à l'emploi principal selon l'exposition à des contraintes physiques du travail chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
Prévalence [s] (%)	3,8	10,3	6,8
Population estimée (x 1000)	72	172	244
		%	
Cumul général de contraintes physiques du travail [a, b, c]			
Aucune contrainte	2,2††	7,5†	4,6
De 1 à 3 contraintes	2,8†	9,9	6,5
4 contraintes ou plus	7,0†	15,3	10,0
Posture de travail et possibilité de s'assoir [a]			
Assis au moins la moitié du temps	3,5†	10,4	6,7
Debout avec possibilité de s'assoir à volonté	-	-	5,2††
Debout avec possibilité de s'assoir à l'occasion	3,3††	8,6†	5,8
Debout sans aucune possibilité de s'assoir	6,1†	12,3†	8,9
Travail assis			
La moitié du temps ou moins	4,0	9,6	6,4
Les ¾ du temps ou plus	3,5†	11,1	7,5
Mains au-dessus des épaules [a, b, c]			
Jamais	3,0†	8,8	6,0
De temps en temps	2,0†	9,6	5,2
Souvent / tout le temps	8,3†	14,4	11,1
Gestes répétitifs [b, c]			
Jamais	1,8†	7,0†	4,8
De temps en temps	1,8††	9,2†	4,8†
Souvent / tout le temps	5,1	12,1	8,6
Effort			
Jamais	2,9†	9,3	6,6
De temps en temps	2,8†	10,5†	5,9
Souvent / tout le temps	5,7†	13,8†	8,1
Manutention [a, c]			
Jamais	2,5†	8,8	5,8
De temps en temps	3,7†	12,6	7,5
Souvent / tout le temps	7,3†	13,0†	9,3
Vibrations mains-bras [a, c]			
Jamais	3,3	9,7	6,8
De temps en temps	2,9††	17,3†	5,8†
Souvent / tout le temps	8,0†	16,7††	9,5†
Vibrations corps entier [a, b]			
Jamais	3,4	10,1	6,9
De temps en temps	5,8††	14,9††	7,1†
Souvent / tout le temps	-	-	5,7††
Utilisation de l'ordinateur à l'emploi principal (h/sem) [b, c]			
Aucune	4,4†	6,8†	5,4
1 à 10	3,6†	9,8	6,5
11 à 20	3,0††	8,8†	5,6†
21 à 30	3,6††	12,8	8,7
31 ou +	3,6††	13,8	9,0

s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
- Donnée trop restreinte pour être divulguée.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 7.5 : Prévalence des TMS au cou liés à l'emploi principal selon l'exposition à des contraintes psychosociales du travail chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
Prévalence [s] (%)	3,8	10,3	6,8
Population estimée (x 1000)	72	172	244
		%	
Demande psychologique du travail [a, b, c]			
Élevée	6,4	15,4	10,9
Faible	2,4†	6,7	4,3
Latitude décisionnelle [a]			
Faible	4,9	9,8	7,4
Élevée	3,0	10,9	6,4
Soutien social au travail [a, c, l]			
Faible	5,3	11,8	8,1
Élevé	2,6†	9,1	5,9
Tension au travail (Job-strain) [a, b, c]			
Oui	8,7†	15,6	12,4
Non	2,9	9,0	5,7
Tension et faible soutien au travail (Iso-strain) [a, c, l]			
Oui	11,9†	13,4†	12,7
Non	2,9†	9,8	6,2
Reconnaissance au travail [a, b, c]			
Faible	6,0	13,9	9,8
Élevée	2,4	7,7	4,8
Déséquilibre effort / reconnaissance [a, b, c]			
Oui	8,8†	16,3	12,8
Non	2,5†	8,1	5,0
Travail émotionnellement exigeant [a, b, c]			
Fortement d'accord / d'accord	5,5	14,1	9,8
Fortement en désaccord / en désaccord	2,4†	6,1	4,0
Situation de tension avec le public [b, c]			
Souvent / Tout le temps	4,5†	15,5	10,2
Jamais / De temps en temps	3,9†	7,9	5,9
Pas de contact avec le public	3,2†	11,4†	6,2
Avoir les moyens pour faire un travail de qualité [c]			
Jamais / de temps en temps	6,1†	14,1†	10,0
Souvent / tout le temps	3,5	9,8	6,5
Harcèlement psychologique au travail [a, b, c]			
Oui	7,8†	16,1	12,3
Non	3,2	9,1	5,9
Possibilité de modifier la cadence [c]			
Non	3,5	12,6	9,5
Oui	5,4†	9,3	6,1

s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
l Le soutien social s'applique aux travailleurs qui ont au moins un supérieur et un collègue.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 7.6 : Prévalence des TMS au cou liés à l'emploi principal, selon des caractéristiques socioprofessionnelles et des conditions de travail et d'emploi chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
Prévalence [s] (%)	3,8	10,3	6,8
Population estimée (x 1000)	72	172	244
		%	
Regroupement de secteurs d'activité économique [1]			
Industries primaires, utilité publique et construction	5,3††	13,7††	6,6†
Industries manufacturières et services de réparation et entretien	5,3†	13,9†	7,6
Hébergement, restauration, services personnels et aux organisations, et arts et spectacles [b]	3,0††	7,1†	5,6†
Soutien à la production	3,3††	11,4	7,2
Transport, entreposage et services de gestion des déchets [c]	-	-	3,4††
Commerce [b, c]	2,8††	6,8	4,7†
Soins de santé et services sociaux	-	-	8,0
Enseignement [c]	4,4††	13,3†	10,3†
Services gouvernementaux ou parapublic	-	-	8,9†
Catégorie professionnelle [1]			
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires [c]	2,6††	6,5††	3,9†
Professionnels	3,6††	12,5	8,2
Semi-professionnels et techniciens	3,5††	9,2†	6,4
Contremaîtres et cadres de premier niveau	-	-	5,8††
Personnel de bureau [b, c]	3,8††	13,7	11,3
Ouvriers qualifiés [a]	6,6††	7,8††	7,0†
Personnel et ouvriers non-qualifiés et manœuvres [b, c]	3,4†	7,7†	5,2
Type de profession [c]			
Manuel	4,7†	9,6†	5,9
Mixte	3,1††	9,1	6,5
Non manuel	3,4†	11,1	7,5

s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.

a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.

b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.

c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.

En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.

1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie (comparaison de la catégorie avec l'ensemble des autres catégories).

† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.

†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.

- Donnée trop restreinte pour être divulguée.

* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 7.7 : Prévalence des TMS au cou liés à l'emploi principal selon des caractéristiques sociodémographiques chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
Prévalence [s] (%)	3,8	10,3	6,8
Population estimée (x 1000)	72	172	244
		%	
Âge [b]			
15 à 24 ans	3,2††	4,9††	4,2††
25 à 44 ans	4,3†	9,9	6,9
45 à 54 ans	3,1†	12,7	7,7
55 ans et plus	4,0††	11,5†	7,0
Niveau de scolarité complété [c]			
Primaire ou moins	4,0††	6,6††	4,8††
Secondaire	4,3†	9,9	6,9
Collégial	4,9†	12,5	8,7
Universitaire	2,2†	9,9	6,1
Niveau de revenu du ménage			
Très faible	4,9†	8,1†	6,5
Faible	4,2†	9,3†	6,5
Moyen	4,5†	11,4	7,6
Élevé	3,6†	11,3†	7,0
Très élevé	2,5††	11,9	6,7
Responsabilité familiale[1]			
Élevée	7,4††	11,5††	9,9†
Moyenne	4,2†	10,5	7,1
Faible	3,5†	11,4	7,0

s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
1 : Les travailleurs de moins de 25 ans sont exclus de l'échantillon (voir le Chapitre 3).
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 7.8 : Prévalence des TMS aux membres supérieurs liés à l'emploi principal selon l'exposition à des contraintes physiques chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
Prévalence [s] (%)	7,7	10,7	9,1
Population estimée (x 1000)	145	179	327
		%	
Cumul de contraintes physiques du travail relatif aux membres supérieurs [a, b, c]			
Aucune contrainte	2,2††	4,3†	3,2†
De 1 à 2 contraintes	6,0	11,3	8,8
3 contraintes ou plus	15,1	19,4	16,6
Mains au-dessus des épaules [a, b, c]			
Jamais	5,2†	8,0	6,7
De temps en temps	5,5	10,6	7,7
Souvent / tout le temps	15,8	16,8	16,3
Gestes répétitifs [a, b, c]			
Jamais	2,7††	4,5†	3,5†
De temps en temps	3,1††	5,4†	4,0†
Souvent / tout le temps	12,0	15,1	13,5
Gestes de précision [a, b, c]			
Jamais	5,3†	7,6	6,5
De temps en temps	4,8†	10,4	7,3
Souvent / tout le temps	11,4	15,7	13,1
Effort [a, b, c]			
Jamais	4,9†	8,6	7,0
De temps en temps	6,0†	11,5†	8,2
Souvent / tout le temps	12,5	18,8	14,4
Manutention [a, b, c]			
Jamais	4,5	8,4	6,6
De temps en temps	6,9	14,0	9,9
Souvent / tout le temps	17,1	16,1	16,7
Vibrations mains-bras [a, c]			
Jamais	5,8	10,2	8,1
De temps en temps	9,7†	15,2††	10,8
Souvent / tout le temps	15,9	21,4††	16,8
Utilisation de l'ordinateur à l'emploi principal (h/sem) [a, c]			
Aucune	11,3	10,2	10,8
1 à 10	6,6†	10,0†	8,2
11 à 20	5,3†	9,5†	7,2†
21 à 30	3,8††	11,7†	8,1†
31 ou +	6,4†	12,1	9,4

s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008*.

Tableau C 7.9 : Prévalence des TMS aux membres supérieurs liés à l'emploi principal selon l'exposition à des contraintes psychosociales du travail chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
Prévalence [s] (%)	7,7	10,7	9,1
Population estimée (x 1000)	145	179	327
		%	
Demande psychologique du travail [a, b, c]			
Élevée	10,0	14,8	12,4
Faible	6,2	8,0	7,0
Latitude décisionnelle [a, c]			
Faible	10,1	11,9	11,0
Élevée	5,7	9,4	7,3
Soutien social au travail [a, c, 1]			
Faible	9,7	12,3	10,8
Élevé	4,9†	9,3	7,1
Tension au travail (Job-strain) [a, b, c]			
Oui	13,9	18,3	16,3
Non	6,4	8,9	7,5
Tension et faible soutien au travail (Iso-strain) [a, b, c, 1]			
Oui	16,0†	16,3	16,1
Non	6,1	9,8	7,9
Reconnaissance au travail [a, b, c]			
Faible	11,3	14,3	12,8
Élevée	5,2	8,1	6,5
Déséquilibre effort / reconnaissance [a, b, c]			
Oui	13,6	16,0	14,9
Non	6,0	8,8	7,3
Travail émotionnellement exigeant [a, b, c]			
Fortement d'accord / d'accord	9,5	13,9	11,7
Fortement en désaccord / en désaccord	6,2	7,3	6,7
Situation de tension avec le public [b, c]			
Souvent / Tout le temps	8,3	14,8	11,7
Jamais / De temps en temps	7,1	8,4	7,7
Pas de contact avec le public	8,5	13,3	10,2
Avoir les moyens pour faire un travail de qualité [a, c]			
Jamais / de temps en temps	14,3†	15,1†	14,7
Souvent / tout le temps	6,9	10,2	8,4
Harcèlement psychologique au travail [a, b, c]			
Oui	12,3†	14,0	13,2
Non	7,0	10,1	8,4
Possibilité de modifier la cadence [b, c]			
Non	9,9	15,6	13,2
Oui	7,2	9,0	8,0

s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008*.

Tableau C 7.10 : Prévalence des TMS aux membres supérieurs liés à l'emploi principal selon des caractéristiques socioprofessionnelles et des conditions de travail et d'emploi chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
Prévalence [s] (%)	7,7	10,7	9,1
Population estimée (x 1000)	145	179	327
	%		
Regroupement de secteurs d'activité économique [1]			
Industries primaires, utilité publique et construction [a]	11,8†	9,2††	11,3†
Industries manufacturières et services de réparation et entretien [c]	9,7	16,2†	11,5
Hébergement, restauration, services personnels et aux organisations, et arts et spectacles	7,2††	10,8†	9,5†
Soutien à la production	6,4†	9,9†	8,1
Transport, entreposage et services de gestion des déchets	-	-	7,6††
Commerce	7,1†	10,5†	8,7
Soins de santé et services sociaux	-	9,1†	7,3
Enseignement	5,5††	8,9††	7,7†
Services gouvernementaux ou parapublic	-	-	9,5†
Catégorie professionnelle [1]			
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires	5,9†	11,8††	7,9†
Professionnels	5,4†	10,0	7,8
Semi-professionnels et techniciens [a, c]	3,7††	10,2†	7,0
Contremaîtres et cadres de premier niveau	6,5††	17,5††	10,3†
Personnel de bureau	5,6††	11,1	9,8
Ouvriers qualifiés [a, c]	13,9	11,9†	13,3
Personnel et ouvriers non-qualifiés et manœuvres	8,8	9,4†	9,1
Type de profession [a, c]			
Manuel	12,0	11,9†	12,0
Mixte	6,8	9,9	8,5
Non manuel	4,2†	10,9	7,8

s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie (comparaison de la catégorie avec l'ensemble des autres catégories).
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
- Donnée trop restreinte pour être divulguée.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 7.11 : Prévalence des TMS aux membres supérieurs liés à l'emploi principal selon des caractéristiques sociodémographiques chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
Prévalence [s] (%)	7,7	10,7	9,1
Population estimée (x 1000)	145	179	327
		%	
Âge [b, c]			
15 à 24 ans	6,3††	4,0††	5,0††
25 à 44 ans	7,4	9,3	8,3
45 à 54 ans	9,0	15,0	11,9
55 ans et plus	6,9†	13,6†	9,5
Niveau de scolarité complété [a, c]			
Primaire ou moins	13,6	10,7††	12,6
Secondaire	8,9	12,5	10,5
Collégial	6,0†	11,2	8,6
Universitaire	4,1†	8,5	6,3
Niveau de revenu du ménage [a]			
Très faible	8,7†	9,8	9,2
Faible	11,4	9,9†	10,7
Moyen	8,3†	14,0	10,9
Élevé	6,2†	10,0†	7,9
Très élevé	5,5†	10,9†	7,9
Responsabilité familiale [1 c]			
Élevée	10,9††	13,5†	12,5†
Moyenne	6,1	9,6	7,7
Faible	8,7	12,9	10,6

s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
1 : Les travailleurs de moins de 25 ans sont exclus de l'échantillon (voir le Chapitre 3).
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 7.12 : Prévalence des TMS au dos liés à l'emploi principal selon l'exposition à des contraintes physiques du travail chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
Prévalence [s] (%)	7,6	11,3	9,3
Population estimée (x 1000)	143	189	333
		%	
Cumul de contraintes physiques relatif au dos			
Aucune contrainte	3,0†	4,9†	3,9
De 1 à 2 contraintes	6,6	11,7	9,3
3 contraintes ou plus	14,5	21,4	16,9
Posture de travail et possibilité de s'assoir [a, b, c]			
Assis au moins la moitié du temps	5,9	9,7	7,7
Debout avec possibilité de s'assoir à volonté	6,5††	9,2††	7,8†
Debout avec possibilité de s'assoir à l'occasion	11,1	8,3	11,2
Debout sans aucune possibilité de s'assoir	9,2	17,3	12,9
Dos penché [a, b, c]			
Jamais	2,7†	6,3†	4,5
De temps en temps	4,5†	7,3	5,8
Souvent / tout le temps	14,3	19,5	16,7
Gestes répétitifs [a, b, c]			
Jamais	6,1†	6,2†	6,1
De temps en temps	4,7†	5,5†	5,0†
Souvent / tout le temps	9,5	15,3	12,3
Effort [a, b, c]			
Jamais	5,1	9,7	7,8
De temps en temps	7,1†	12,3	9,2
Souvent / tout le temps	11,2	16,9	12,9
Manutention [a, b, c]			
Jamais	4,5	9,1	6,9
De temps en temps	7,0	13,4	9,7
Souvent / tout le temps	16,5	18,6	17,2
Vibrations corps entier [a, b, c]			
Jamais	6,5	10,9	8,8
De temps en temps	10,0†	26,5††	12,4†
Souvent / tout le temps	14,2†	15,8††	14,4†
Utilisation de l'ordinateur à l'emploi principal (h/sem) [a, c]			
Aucune	9,0	14,7	11,2
1 à 10	8,7	8,2†	8,5
11 à 20	4,7††	11,1†	7,6†
21 à 30	2,6††	8,6†	5,9†
31 ou +	8,6†	11,9	10,2

s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 7.13 : Prévalence des TMS au dos liés à l'emploi principal selon l'exposition à des contraintes psychosociales du travail chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
Prévalence [s] (%)	7,6	11,3	9,3
Population estimée (x 1000)	143	189	333
		%	
Demande psychologique du travail [a, b, c]			
Élevée	11,3	16,1	13,7
Faible	5,2	8,1	6,6
Latitude décisionnelle [c]			
Faible	8,9	12,2	10,6
Élevée	6,5	10,2	8,1
Soutien social au travail [a, b, c, 1]			
Faible	10,3	14,9	12,3
Élevé	4,4	8,9	6,7
Tension au travail (Job-strain) [a, b, c]			
Oui	13,7	17,8	15,9
Non	6,2	9,8	7,9
Tension et faible soutien au travail (Iso-strain) [a, b, c, 1]			
Oui	17,4†	18,2	17,9
Non	6,0	10,4	8,1
Reconnaissance au travail [a, b, c]			
Faible	11,0	17,1	14,0
Élevée	5,1	6,9	5,9
Déséquilibre effort / reconnaissance [a, b, c]			
Oui	13,6	19,4	16,7
Non	5,7	8,2	6,8
Travail émotionnellement exigeant [a, b, c]			
Fortement d'accord / d'accord	10,5	14,9	12,7
Fortement en désaccord / en désaccord	5,3	7,4	6,2
Situation de tension avec le public [a, b, c]			
Souvent / Tout le temps	10,7	17,7	14,3
Jamais / De temps en temps	6,4	9,6	8,0
Pas de contact avec le public	7,5	9,0†	8,1
Avoir les moyens pour faire un travail de qualité [a, c]			
Jamais / de temps en temps	12,7†	15,4†	14,0
Souvent / tout le temps	7,0	10,8	8,8
Harcèlement psychologique au travail [b, c]			
Oui	11,0†	17,9	14,8
Non	7,1	10,0	8,4
Possibilité de modifier la cadence [b, c]			
Non	9,2†	16,7	13,5
Oui	7,3	9,4	8,2

s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
1 Le soutien social s'applique aux travailleurs qui ont au moins un supérieur et un collègue.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 7.14 : Prévalence des TMS au dos liés à l'emploi principal selon des caractéristiques socioprofessionnelles et des conditions de travail et d'emploi chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
Prévalence [s] (%)	7,6	11,3	9,3
Population estimée (x 1000)	143	189	333
		%	
Regroupement de secteurs d'activité économique [1]			
Industries primaires, utilité publique et construction	10,3†	13,4††	10,8†
Industries manufacturières et services de réparation et entretien	8,3†	11,1†	9,0
Hébergement, restauration, services personnels et aux organisations, et arts et spectacles	6,8††	14,8†	11,8†
Soutien à la production [a, c]	5,2†	9,5†	7,2
Transport, entreposage et services de gestion des déchets	7,1††	10,1††	7,7†
Commerce	8,3†	12,2†	10,2
Soins de santé et services sociaux	8,4††	10,7	10,2
Enseignement [a, c]	3,7††	8,2†	6,7†
Services gouvernementaux ou parapublic	7,8††	13,4†	10,7†
Catégorie professionnelle [1]			
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires [b, c]	5,3†	5,0††	5,2†
Professionnels [a, c]	4,4††	10,3	7,5
Semi-professionnels et techniciens	7,1†	10,6†	8,9
Contremaîtres et cadres de premier niveau	6,1††	18,8††	10,5†
Personnel de bureau	5,8††	11,0	9,8
Ouvriers qualifiés [a]	11,2†	12,3†	11,5
Personnel et ouvriers non-qualifiés et manœuvres	9,1	13,0	10,7
Type de profession			
Manuel	11,2	12,3†	11,4
Mixte	6,7†	12,4	10,0
Non manuel	4,7	10,5	7,8

s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie (comparaison de la catégorie avec l'ensemble des autres catégories).
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 7.15 : Prévalence des TMS au dos liés à l'emploi principal selon des caractéristiques sociodémographiques chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
Prévalence[s] (%)	7,6	11,3	9,3
Population estimée (x 1000)	143	189	333
		%	
Âge			
15 à 24 ans	9,5††	11,4†	10,5†
25 à 44 ans	8,1	11,7	9,7
45 à 54 ans	7,7	10,0	8,8
55 ans et plus	4,5†	13,1†	7,9
Niveau de scolarité complété [a, c]			
Primaire ou moins	9,9†	11,8†	10,5
Secondaire	9,1	12,6	10,8
Collégial	6,5†	11,2	8,8
Universitaire	4,9†	9,8	7,4
Niveau de revenu du ménage			
Très faible	8,9†	11,0	9,9
Faible	6,4†	10,2†	8,1
Moyen	9,3†	12,8	10,9
Élevé	7,5†	10,5†	8,8
Très élevé	6,3††	9,5†	7,7
Responsabilité familiale[1 c]			
Élevée	10,8††	15,7†	13,9†
Moyenne	8,3	12,2	10,1
Faible	6,6	10,2	8,2

s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
1 : Les travailleurs de moins de 25 ans sont exclus de l'échantillon (voir le Chapitre 3).
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008*.

Tableau C 7.16 : Prévalence des TMS aux membres inférieurs liés à l'emploi principal selon l'exposition à des contraintes physiques du travail chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
Prévalence[s] (%)	4,4	5,8	5,0
Population estimée (x 1000)	82	96	179
		%	
Cumul général de contraintes physiques du travail [a, b, c]			
Aucune contrainte	1,2††	1,7††	1,5†
De 1 à 3 contraintes	3,2†	5,0	4,1
4 contraintes ou plus	9,1	13,8	10,8
Posture de travail et possibilité de s'assoir[a, b, c]			
Assis au moins la moitié du temps	2,4†	2,9†	2,6
Debout avec possibilité de s'assoir à volonté	-	-	3,8††
Debout avec possibilité de s'assoir à l'occasion	4,7†	9,0†	6,7
Debout sans aucune possibilité de s'assoir	11,0	10,8†	10,9
Mains au-dessus des épaules [a, b, c]			
Jamais	2,0††	2,6†	2,3†
De temps en temps	4,0†	6,0†	4,8
Souvent / tout le temps	9,3	12,3	10,7
Dos penché [a, b, c]			
Jamais	1,3††	2,3††	1,8†
De temps en temps	2,2†	5,3†	3,6
Souvent / tout le temps	8,9	9,3	9,1
Effort [a, b, c]			
Jamais	2,6†	4,1	3,5
De temps en temps	3,5†	5,6†	4,4
Souvent / tout le temps	7,2	12,7†	8,9
Manutention [a, b, c]			
Jamais	2,1†	3,4†	2,8
De temps en temps	5,0†	7,5†	6,1
Souvent / tout le temps	9,3	14,5†	11,2
Vibrations corps entier			
Jamais	3,7	5,6	4,7
De temps en temps	6,1†	9,9††	6,7†
Souvent / tout le temps	-	-	7,7†

s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
- Donnée trop restreinte pour être divulguée.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008*.

Tableau C 7.17 : Prévalence des TMS aux membres inférieurs liés à l'emploi principal selon l'exposition à des contraintes psychosociales du travail chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
Prévalence[s] (%)	4,4	5,8	5,0
Population estimée (x 1000)	82	96	179
		%	
Demande psychologique du travail[a, b, c]			
Élevée	6,5	7,6	7,0
Faible	3,2	4,6	3,8
Latitude décisionnelle[a, c]			
Faible	6,0	6,5	6,3
Élevée	3,0†	5,0	3,9
Soutien social au travail[a, b, c, 1]			
Faible	5,5	7,7	6,5
Élevé	3,0†	4,4†	3,7
Tension au travail (Job-strain)[a, b, c]			
Oui	9,0†	8,7†	8,9
Non	3,5	5,1	4,2
Tension et faible soutien au travail (Iso-strain)[a, b, c, 1]			
Oui	11,0†	9,3†	10,1
Non	3,4	5,3	4,3
Reconnaissance au travail[a, b, c]			
Faible	6,4	8,2	7,3
Élevée	3,1†	3,7†	3,4
Déséquilibre effort / reconnaissance[a, b, c]			
Oui	8,7	8,8	8,8
Non	3,2	4,4	3,7
Travail émotionnellement exigeant[a, b, c]			
Fortement d'accord / d'accord	5,5	7,7	6,6
Fortement en désaccord / en désaccord	3,5†	3,7†	3,6
Situation de tension avec le public[b, c]			
Souvent / Tout le temps	4,8†	8,9†	6,9
Jamais / De temps en temps	4,1	5,1	4,6
Pas de contact avec le public	4,6†	4,1†	4,4
Avoir les moyens pour faire un travail de qualité[a, b, c]			
Jamais / de temps en temps	7,9†	10,0†	8,9†
Souvent / tout le temps	3,9	5,2	4,5
Harcèlement psychologique au travail[a, b, c]			
Oui	7,6†	8,6†	8,1
Non	3,9	5,1	4,4
Possibilité de modifier la cadence[a, b, c]			
Non	6,9†	8,0†	7,6
Oui	3,8	4,9	4,3

s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
1 Le soutien social s'applique aux travailleurs qui ont au moins un supérieur et un collègue
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008*.

Tableau C 7.18 : Prévalence des TMS aux membres inférieurs liés à l'emploi principal selon des caractéristiques socioprofessionnelles et des conditions de travail et d'emploi chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
Prévalence [s] (%)	4,4	5,8	5,0
Population estimée (x 1000)	82	96	179
		%	
Regroupement de secteurs d'activité économique [1]			
Industries primaires, utilité publique et construction	-	-	6,0†
Industries manufacturières et services de réparation et entretien	5,4†	5,9††	5,5†
Hébergement, restauration, services personnels et aux organisations, et arts et spectacles	7,4††	6,6†	6,9†
Soutien à la production [a, b, c]	1,9††	2,0††	1,9††
Transport, entreposage et services de gestion des déchets	-	-	5,0††
Commerce	4,0	8,7††	6,3†
Soins de santé et services sociaux [c]	-	-	7,3†
Enseignement [c]	-	-	3,1†
Services gouvernementaux ou parapublic [c]	-	-	2,6††
Catégorie professionnelle [1]			
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires	4,7††	6,5††	5,3†
Professionnels [c]	-	-	2,0†
Semi-professionnels et techniciens	3,0††	5,6†	4,4†
Contremaîtres et cadres de premier niveau	4,0††	9,6††	5,9†
Personnel de bureau [c]	-	-	2,1††
Ouvriers qualifiés [a, c]	9,7†	7,1††	8,9
Personnel et ouvriers non-qualifiés et manœuvres [b, c]	4,5†	10,0†	6,7
Type de profession [a, b, c]			
Manuel	6,3	10,1†	7,2
Mixte	6,4†	7,3†	6,9
Non manuel	1,6†	3,8†	2,8

s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie (comparaison de la catégorie avec l'ensemble des autres catégories).
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
- Donnée trop restreinte pour être divulguée.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 7.19 : Prévalence des TMS aux membres inférieurs liés à l'emploi principal selon des caractéristiques sociodémographiques chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs*, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
Prévalence[s] (%)	4,4	5,8	5,0
Population estimée (x 1000)	82	96	179
		%	
Âge			
15 à 24 ans	3,7††	5,2††	4,5††
25 à 44 ans	4,2†	4,6†	4,4
45 à 54 ans	4,4†	7,5	5,9
55 ans et plus	5,3†	6,8†	5,9
Niveau de scolarité complété [a, b, c]			
Primaire ou moins	6,3†	7,7†	6,8
Secondaire	5,8†	6,7†	6,2
Collégial	3,7†	6,9†	5,3
Universitaire	2,1††	3,4†	2,7†
Niveau de revenu du ménage			
Très faible	5,8†	8,4†	7,2
Faible	5,9†	6,3†	6,1†
Moyen	4,5†	6,9†	5,6
Élevé	3,9†	3,8†	3,8†
Très Élevé	2,6††	3,4††	3,0†
Responsabilité familiale[1]			
Élevée	2,7††	6,2	5,4
Moyenne	4,2	4,8†	4,5
Faible	2,7††	8,3††	6,2†

s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée.
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement
1 : Les travailleurs de moins de 25 ans sont exclus de l'échantillon (voir le Chapitre 3).
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Chapitre 8 : Accidents du travail

Par Esther Cloutier[1], Patrice Duguay[1], Samuel Vézina[1], Pascale Prud'homme[1]

1. *IRSST*

8. ACCIDENTS DU TRAVAIL

Le premier objectif de l'EQCOTESST est de tracer un portrait de la santé et de la sécurité du travail (SST) au Québec grâce à des informations inédites. Ce chapitre se propose de présenter l'état de la situation des accidents du travail en allant au delà des seules données administratives. Ce portrait du risque d'accidents prend en compte le contexte et l'organisation du travail dans lesquels évoluent les travailleurs et travailleuses du Québec. Il permet ainsi de situer le niveau de risque selon divers déterminants du travail et de décrire les caractéristiques des accidents ainsi que certaines des circonstances dans lesquelles ils se produisent.

8.1 Introduction

Comme le montre la littérature scientifique internationale, bien que des améliorations aient eu lieu depuis 20 ans, plusieurs facteurs liés au contexte et au contenu du travail agissent toujours, individuellement et simultanément, pour influencer la survenue des accidents. Ces facteurs relèvent aussi bien des caractéristiques socioéconomiques ou démographiques (l'âge, par ex. Breslin et coll., 2003 ; Mayhew et Quinlan, 2002 ; Gervais et coll., 2006 ; le sexe, par ex. European Agency for Safety and Health at Work, 2003 ; Messing et coll., 2003 ; Messing et Stellman, 2006 ; Dahlberg et coll., 2004 ; le groupe ethnique, par ex. Döös et coll., 1994 ; Gravel et coll., 2003 ; Painchaud, 1991 ; Premji et coll., 2008) que des conditions d'emploi (la taille de l'établissement, la syndicalisation, le statut d'emploi, etc., par ex. Belman et Levine, 2004 ; John et coll., 2006 ; Nichols et coll., 1995 ; Thomas, 1991; Mendelo et Kagey, 1990) ; Quinlan et coll., 2001 et 2001a ; Thébaud-Mony, 2000, 2003), des conditions d'exposition à divers types de contraintes physiques (par ex. Gervais et coll., 2006 ; Paoli et Merllié, 2001) et des caractéristiques de l'organisation du travail (Bourdouxhe et coll., 1987 ; Champoux et Cloutier, 1996 ; Dembe et coll., 2005 ; Gervais et coll., 2006 ; Lippel 2004a et 2004b ; Vézina et coll., 1989 ; Valeyre, 2006 ; Vinet et coll., 1986).

Or, au cours des dernières décennies, le monde du travail a connu de profondes transformations dans tous ces aspects, lesquelles ont conduit notamment à l'intensification, à la précarisation de l'emploi et à la détérioration de certaines conditions de travail. Comment ces facteurs influencent-ils la santé et la sécurité dans les milieux de travail ?

La recherche de flexibilité de la part des entreprises a conduit à des formes d'organisation du travail qui imposent des contrôles plus serrés de la production, ce qui entraîne une intensification du travail. À son tour, cette intensification crée des conditions qui agissent en amont des accidents et qui influencent leur survenue. Parmi ces conditions, on trouve notamment la pression temporelle, l'exécution de la tâche dans l'urgence, une organisation du travail en sous-effectifs permanents réduisant la marge de manœuvre des salariés face à des situations dangereuses, une moindre intégration au collectif de travail et l'adoption de pratiques de gestion visant essentiellement le rendement et la performance (Askenazy, 2001, 2004 ; Daubas-Letourneux et Thébaud-Mony, 2000 ; Davezies, 2007 ; Gollac et Volkoff, 1996 ; Hamon-Cholet, 2001). De plus, le fait d'accomplir des heures supplémentaires, de prolonger son temps de travail ou de ne pas disposer de 48 heures de repos hebdomadaire augmenteraient le risque d'accidents du travail et de maladies professionnelles (Allen et coll., 2007 ; Askenazy et coll., 2002 ; Dembe et coll., 2005 ; Dong, 2005).

Un autre déterminant important des problèmes de SST et des accidents du travail en particulier est l'augmentation de la précarité et du recours à la sous-traitance ou encore, aux agences de main-d'œuvre privées (Quinlan et coll., 2001a, 2001b ; Vosko, 2006). Outre l'augmentation du risque d'accidents, un des effets de cette précarisation du travail est qu'elle peut conduire à la sous-déclaration des lésions professionnelles par les travailleurs qui occupent certains types d'emplois atypiques (Cloutier et coll., 2006 ; Cox et Lippel, 2008 ; Doniol-Shaw et coll., 1995 ; Guberman et Côté, 2005 ; Hébert et coll., 2003 ; Quinlan et Mayhew, 1999 ; Shannon et Lowe, 2002 ; Thébaud-Mony, 2000). Cela a des implications importantes pour la détermination des cibles de prévention et des priorités des politiques publiques si celles-ci sont établies uniquement en fonction de données d'organismes publics tels que la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), qui sont plutôt colligées à des fins d'indemnisation des accidents du travail.

En relation avec les objectifs de l'enquête et le cadre conceptuel des liens explicatifs des facteurs et des déterminants de la santé et de la sécurité du travail présentés dans l'introduction, ce chapitre fait état de diverses relations entre, d'une part, certains des déterminants liés aux multiples caractéristiques socioéconomiques et démographiques, aux conditions d'emploi, aux conditions d'exposition à divers types de contraintes et à certaines caractéristiques de l'organisation du travail et, d'autre part, les accidents du travail.

8.2 Aspects méthodologiques

8.2.1 Définition de l'accident dans l'EQCOTESST

Dans l'EQCOTESST, l'accident est considéré comme un événement traumatique, tel une chute, le fait de s'être cogné, d'avoir été frappé ou d'avoir été victime d'un accident de la route relié au travail. Cette définition exclut tous les efforts, les faux mouvements, les douleurs liées à des mouvements répétitifs ou à une position fixe prolongée qui sont traités au Chapitre 7 sur les troubles musculo-squelettiques. Les individus interviewés devaient répondre par l'affirmative à l'une ou l'autre des questions LSP2A et LSP2B formulées ainsi : *Au cours des 12 derniers mois, avez-vous subi un ou plusieurs accidents du travail avec blessure ayant entraîné une conséquence physique ou psychologique qui vous auraient occasionnés des douleurs ?* (LSP2A : 70 personnes et LSP2B : 98 personnes). Il est à noter que les répondants ayant préalablement déclaré souffrir de douleurs musculo-squelettiques reliées directement ou partiellement à un accident du travail survenu au cours des 12 derniers mois (T3AAB [cou], T3ABB [dos], T3ACB [membres supérieurs] et T3ADB [membres inférieurs]) ont également répondu à la série de questions portant sur les accidents du travail. Ainsi, 104 individus ont répondu *Oui* à l'une de ces questions, tandis que 29 ont répondu *Oui* à des douleurs à plus d'une région du corps. Ainsi, le nombre d'individus qui ont déclaré avoir des douleurs musculo-squelettiques reliées à un accident du travail au cours des 12 derniers mois est de 133 (104 + 29). Ainsi, des 5 071 répondants à l'enquête, 301 ont donc répondu au bloc de questions sur les accidents du travail.

L'échantillon de l'EQCOTESST permet d'estimer directement le nombre de travailleurs québécois en emploi depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine, qui ont été victimes d'au moins un accident du travail au cours de l'année qui a précédé la tenue de l'enquête. Par ailleurs, avec la question *Avez-vous été victime de plus d'un accident du travail au cours des 12 derniers mois dans votre emploi principal actuel ?* (ACT_ 1), il a été possible d'estimer le nombre d'événements accidentels survenus au cours de la période de référence.

Dans le cas où les répondants déclaraient avoir été victimes de plus d'un événement accidentel au cours des 12 mois ayant précédé l'enquête, on leur a demandé de se référer au plus récent événement survenu au cours de l'année pour répondre aux questions portant sur les circonstances de l'accident et sur les caractéristiques de la lésion qu'il a entraînée.

Il est important de souligner à nouveau que le nombre d'accidents que l'EQCOTESST a estimé concerne l'emploi principal. Rappelons aussi que la population couverte par l'enquête est celle des travailleuses et des travailleurs québécois en emploi depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.

8.2.2 Variables descriptives des circonstances des accidents et des caractéristiques des lésions

La série de questions sur les accidents du travail s'intéresse aux circonstances de ces accidents, aux caractéristiques des lésions et à leurs conséquences pour les travailleurs. Plus précisément, on trouve 24 questions dans cette section du questionnaire qui concernent :

- le moment de la survenue de l'événement accidentel dans le quart de travail (ACT_4A) ;
- la nouveauté de la tâche au moment de l'accident (ACT10) ;
- la nature de l'arrêt du travail s'il y a lieu (ACT4B, ACT4E, ACT4F), ou l'affectation temporaire ou la réduction temporaire des heures de travail (ACT11B) ;
- le fait de demander une compensation à la CSST (ACT_6) et les raisons de ne pas l'avoir fait, si c'était le cas (ACT_7) ;
- les modalités d'indemnisation dont les accidentés ont bénéficiées, si cela s'appliquait (ACT_5) ;
- la nature de la lésion (ACT_8) ;
- la ou les parties du corps atteintes (ACT_9) ;
- les conséquences de l'accident sur le travail en termes de nombre de jours d'absence (ACT4C) ou de modifications apportées au travail (AC11C) ;
- les conséquences de l'accident sur une baisse de revenu (AC11D) ou sur une réduction des activités domestiques, sociales et de loisirs (AC11E).

Une dernière question (COUT1) concernait les coûts que les victimes ont assumés personnellement au cours des 12 derniers mois pour des services ou des produits relatifs[147] aux problèmes de SST déclarés dans l'enquête (TMS, accidents du travail et santé mentale).

8.2.3 Indicateurs

Outre les variables descriptives des accidents et des caractéristiques des lésions décrites ci-dessus, des indicateurs de risque ont été calculés. Les indicateurs utilisés sont les taux de fréquence ETC et d'incidence des accidents du travail ainsi que la durée de l'absence du travail à la suite d'un accident. Pour des informations plus détaillées sur la construction des taux utilisés, le lecteur peut consulter la section 6 du rapport annexe.

---

[147] Par exemple, pour des consultations avec des professionnels de la santé, des tests médicaux, des médicaments ou d'autres services.

8.2.3.1 Taux d'incidence

L'incidence mesure le nombre d'accidents survenus au cours des 12 derniers mois en rapport avec l'effectif total de la main-d'œuvre. Il s'agit donc du nombre estimé d'événements accidentels survenus en un an chez les personnes au travail. Cet indicateur ne tient pas compte du nombre d'heures de travail effectué par chaque individu ; il peut donc sous-estimer le risque. La formule pour calculer l'incidence des accidents du travail est la suivante :

Taux d'incidence des accidents du travail par 100 travailleurs :

$$\frac{\text{Nombre estimé d'accidents du travail dans les 12 derniers mois} * 100}{\text{Nombre total de travailleurs}}$$

8.2.3.2 Taux de fréquence ETC

L'indicateur utilisé dans la majorité des analyses contenues dans ce chapitre est le taux de fréquence d'accidents par 100 travailleurs à temps complet, soit le taux de fréquence ETC (équivalent temps complet). Les effectifs de travailleurs en équivalent temps complet (ETC) sont calculés au moyen des heures travaillées plutôt que des effectifs en nombre d'individus. Ce choix s'explique par le souci de tenir compte de la réalité du travail atypique, plus particulièrement le travail à temps partiel. De cette manière, l'intégration du nombre d'heures travaillées dans l'expression de la fréquence des accidents vise à obtenir des valeurs plus représentatives en termes de risque associé à la durée du travail, en considérant l'effet des emplois à temps partiel et des emplois occasionnels sur ce temps de présence au travail. Ainsi, le taux de fréquence ETC s'obtient en rapportant le nombre estimé d'accidents du travail dans les 12 mois précédant l'enquête sur le nombre estimés de travailleurs ETC. Le résultat de ce rapport est exprimé en pourcentage. Rappelons que le nombre de travailleurs estimés par l'EQCOTESST correspond à la population de travailleurs obtenue par l'EPA de Statistique Canada pour des populations comparables (voir la section 1.2.5.2 du Chapitre 1 sur la pondération). La formule pour calculer le taux de fréquence ETC des accidents du travail est la suivante [148,149] :

Taux de fréquence d'accidents par 100 travailleurs à temps complet :

$$\frac{\text{Nombre estimé d'accidents du travail dans les 12 derniers mois} * 100}{\text{Nombre pondéré de travailleurs} * \text{Nombre d'heures hebdomadaires travaillées} * 48 \text{ semaines} / 2000 \text{ heures annuelles}}$$

---

[148] Au dénominateur, on remarque la constante des 48 semaines et des 2000 heures annuelles, ce qui correspond à une valeur standard fréquemment utilisée dans d'autres études (Gervais, Massicotte et Champoux, 2006 ; Duguay, Massicotte et Prud'homme, 2008) pour obtenir une estimation représentative des risques associés au temps de travail, en considérant l'effet des emplois à temps partiel et des emplois occasionnels. C'est l'ajout de cette constante au dénominateur de la formule, en combinaison avec le nombre d'heures travaillées, qui transforme l'indicateur d'incidence à un taux de fréquence ETC.

[149] L'estimation du nombre de travailleurs ETC se calcule donc de la manière suivante :
3 567 063 nombre pondéré de travailleurs * 39,04289 nombre d'heures hebdomadaires travaillées * 48 semaines / 2000 heures = *3 342 443 ETC*

8.2.3.3 Durée de l'absence

Généralement, la durée de l'absence à la suite d'un accident du travail est considérée comme un indicateur de la gravité de la lésion. En effet, dans la base de données de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), la durée de l'absence peut correspondre à la durée de la convalescence. Toutefois, tel que mentionné dans la section sur les limites, la nature transversale des données recueillies par l'EQCOTESST n'arrive qu'à estimer partiellement la durée de la lésion puisque les données n'ont pas atteint leur maturité, c'est-à-dire que les durées sont tronquées au moment de l'enquête.

8.2.4 Portée et limites méthodologiques

En raison de la nature des questions filtres du bloc accidents (LSP2A ou LSP2B), les informations recueillies par l'EQCOTESST permettent de brosser un portrait plus large des accidents du travail au Québec que ce qu'il est possible de faire avec la base de données des lésions de la CSST, conçue pour l'indemnisation, ou d'autres sources de données. En effet, bien que le registre de la CSST renferme des informations détaillées, il ne recense que les lésions professionnelles indemnisées. Or, la tendance actuelle au recours plus intensif à l'assignation temporaire et à l'assignation préventive sans déclaration à la CSST fait que les indicateurs dérivés de ce registre ne donnent pas nécessairement une description globale et exhaustive de la réalité québécoise en matière de SST, ce registre étant prévu à des fins d'indemnisation, rappelons-le. Ces données sont excellentes pour représenter les accidents indemnisés, mais elles ne peuvent être utiles que pour fournir une approximation du nombre total d'accidents du travail survenus, sachant qu'il y a un écart entre ces données et la fréquence réelle de ces accidents. Ainsi, les taux de fréquence des accidents du travail au Québec mesurés par l'EQCOTESST rendent plus complètement compte de l'état de la santé et de la sécurité du travail, ce qui est important pour la prévention à la source et pour la priorisation des politiques publiques sur le travail.

Les données de l'EQCOTESST sur les accidents du travail comportent néanmoins certaines limites méthodologiques, liées entre autres à une sous-estimation du nombre d'événements accidentels. Cette sous-estimation peut provenir de plusieurs sources.

En effet, en additionnant le nombre de répondants au bloc accidents, il était simple d'obtenir le nombre de travailleurs victimes d'accidents du travail au cours des 12 mois précédant l'enquête. Toutefois, l'EQCOTESST ne permet pas d'estimer directement le nombre d'accidents du travail qui surviennent chaque année au Québec. Le calcul de la plupart des indicateurs de risque requiert toutefois cette variable. On a donc estimé le nombre d'événements accidentels en se basant sur le nombre de répondants accidentés et de poly-accidentés. Ainsi, nous avons compté un accident pour les mono-accidentés et deux accidents pour les poly-accidentés. Ce choix a été fait puisque les données de la CSST montrent que 94,7 % de ces derniers ont été victimes de deux accidents au cours de l'année 2007 (compilation spéciale IRSST). Au final, le nombre d'accidents s'en trouve sous-estimé puisque l'hypothèse sous-jacente à cette méthode de calcul suppose toujours un total de deux pour tous les individus ayant déclaré avoir été victimes de plus d'un accident. Toutefois, il n'est pas possible d'estimer l'ampleur de cette sous-estimation puisque l'EQCOTESST s'intéresse à tous les accidents, quelle que soit leur gravité, qui sont

survenus au cours des 12 mois précédant l'enquête, ce qui ne correspond pas exactement aux données d'indemnisation compilées à la CSST.

De plus, rappelons que les accidents investigués dans l'enquête étaient reliés à l'emploi principal. Enfin, notons que la population couverte visait les travailleurs en emploi depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine. Ces critères de sélection peuvent également conduire à une sous-estimation du nombre total d'accidents du travail.

En outre, rappelons que les taux de fréquence ETC peuvent également conduire à une sous-estimation, car le nombre exact de semaines travaillées n'était pas disponible (voir la section 6 du rapport annexe).

Enfin, il est également possible que les réponses aux variables relatives au siège et à la nature des lésions ainsi qu'à l'indemnisation et à la durée d'absence soient imprécises. En effet, dans l'objectif de réduire au maximum le temps moyen que les personnes interviewées consacraient à répondre à l'ensemble des questions de l'EQCOTESST, quelques questions sur les troubles musculo-squelettiques et les accidents ont été fusionnées. Tel que mentionné à la section 8.2.1, les répondants ayant déclaré souffrir de TMS reliés directement ou partiellement à un accident du travail survenu au cours des 12 derniers mois ont également répondu à la série de questions sur les accidents du travail. Or, les questions sur la durée de l'absence et sur l'indemnisation n'ont pas été posées à nouveau aux répondants à la section portant sur les accidents du travail, dans la mesure où ils y avaient déjà répondu au préalable, lors de la description de leurs douleurs liées à un accident du travail. En comparant les réponses sur le siège de l'accident de ces répondants au siège des TMS ressentis à la suite d'un accident du travail, on a remarqué quelques faits étonnants. Cela nous laisse croire que les répondants ne se sont pas systématiquement rapportés au dernier événement accidentel lorsqu'ils ont répondu aux questions sur les accidents du travail. Il faudrait revoir cela pour la prochaine enquête.

8.3 Résultats

Nous présentons les résultats statistiquement significatifs qui ont été jugés pertinents aux objectifs de ce chapitre. Les estimations fournies dans le texte sont généralement assez précises, mais les avertissements concernant celles qui sont peu fiables (identifiées par des coefficients de variation) sont indiqués seulement dans les figures et tableaux, et ce, afin d'alléger le texte.

De plus, les résultats présentés dans ce chapitre correspondent aux distributions en pourcentage et aux taux d'accidents selon différentes caractéristiques sociodémographiques, des milieux de travail et des conditions d'emploi. Seuls les proportions et les taux qui se différencient de la moyenne y sont rapportés. Des figures et des graphiques y sont aussi présentés pour faciliter la lecture.

C'est en fonction d'une perspective de prévention que nous avons opté pour la référence à des catégories de travailleurs plus à risque, et non en fonction de la population estimée. Dans le Chapitre 1, nous avons systématiquement rapporté les estimations de population selon les différentes variables étudiées, pour les deux sexes et de façon globale. Ce choix a été fait pour éviter de produire les populations estimées pour toutes les cellules de tous les tableaux dans tous les chapitres, ce qui alourdirait de beaucoup la présentation des résultats et aurait comme effet de

noyer les lecteurs. De plus, l'annexe du Chapitre 2 (section 5 du Rapport annexe) de même que le Chapitre 4 fournissent les estimations de population pour les principales conditions de travail et d'emploi de même que pour les indicateurs considérés dans l'étude. Il est possible de reconstituer les populations pour différentes sous-catégories spécifiques en utilisant les données fournies dans ces chapitres.

8.3.1 Taux d'incidence

L'enquête permet d'estimer qu'au Québec, en 2007-2008, environ 222 000 individus ont été victimes d'au moins un accident du travail survenu à leur emploi principal au cours des 12 mois précédents[150,151]. Cela équivaut à une proportion de 6,2 % (± 0,8 % à un niveau de confiance de 5 %) de nouveaux cas d'accidentés du travail au cours de l'année dans la population visée[152] (figure 8.1).

Par ailleurs, on estime que 19,2 % de la population « accidentée » ont été victimes de plus d'un accident du travail à leur emploi principal au cours de cette période[153]. En posant les hypothèses explicitées dans la section 8.2.4, le nombre d'accidents du travail a été estimé à 265 000. Le taux d'incidence des accidents du travail à l'emploi principal dans la population active québécoise s'établirait aux alentours de 7,4 % en 2007-2008.

Les données sur les accidents du travail collectées par l'EQCOTESST ont permis d'estimer la proportion des lésions professionnelles accidentelles qui ont nécessité un arrêt du travail. Des 222 000 individus victimes d'au moins un accident à leur emploi principal au cours des 12 mois précédents, la moitié (53,6 %) ne s'en est pas absentée à la suite de cet accident, alors que 46,4 % l'ont fait, soit environ 103 000 personnes (figure 8.1).

---

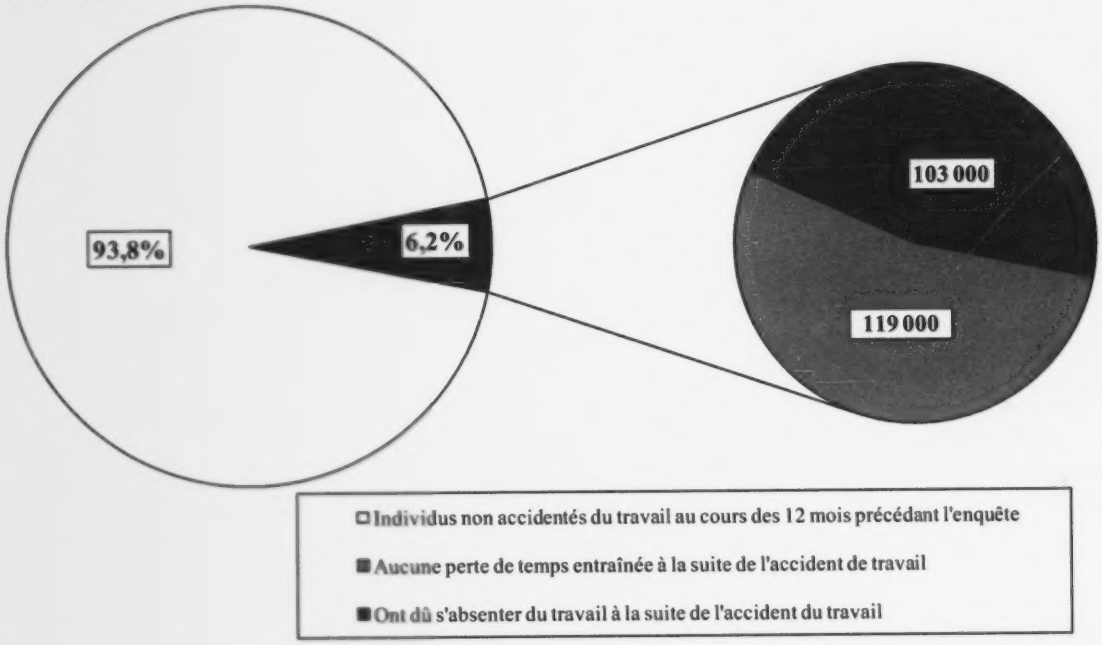
[150] Notons que lorsqu'on réfèrera dorénavant aux personnes victimes d'un accident du travail, on sous-entendra le fait qu'il s'agisse « d'au moins un » accident.

[151] Rappelons que les accidents dont ces travailleurs ont été victimes sont sans égard au fait qu'ils aient nécessité un arrêt de travail ou pas, ni que l'éventuelle absence ait été indemnisée par la CSST ou pas. Les accidents excluent aussi toutes les lésions de type TMS qui ne sont pas traumatiques, même si elles ont pu être indemnisées en vertu de la définition québécoise d'un accident du travail.

[152] Selon l'EQCOTESST, elle était évaluée à 3 567 000 individus au moment de l'étude.

[153] Notons ici que la proportion de personnes poly accidentées est élevée quand on la compare à celle de 3,5 % calculée selon les données de la CSST. Cette différence peut s'expliquer par le fait que l'EQCOTESST recense tous les types d'événements accidentels au travail, qu'ils aient entraîné des absences ou des débours ou non.

Figure 8.1 : Proportion estimée de travailleurs* ayant été victimes d'au moins un accident du travail à leur emploi principal au cours des 12 mois précédant l'enquête, au Québec, 2007-2008



* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

8.3.2 Taux de fréquence global

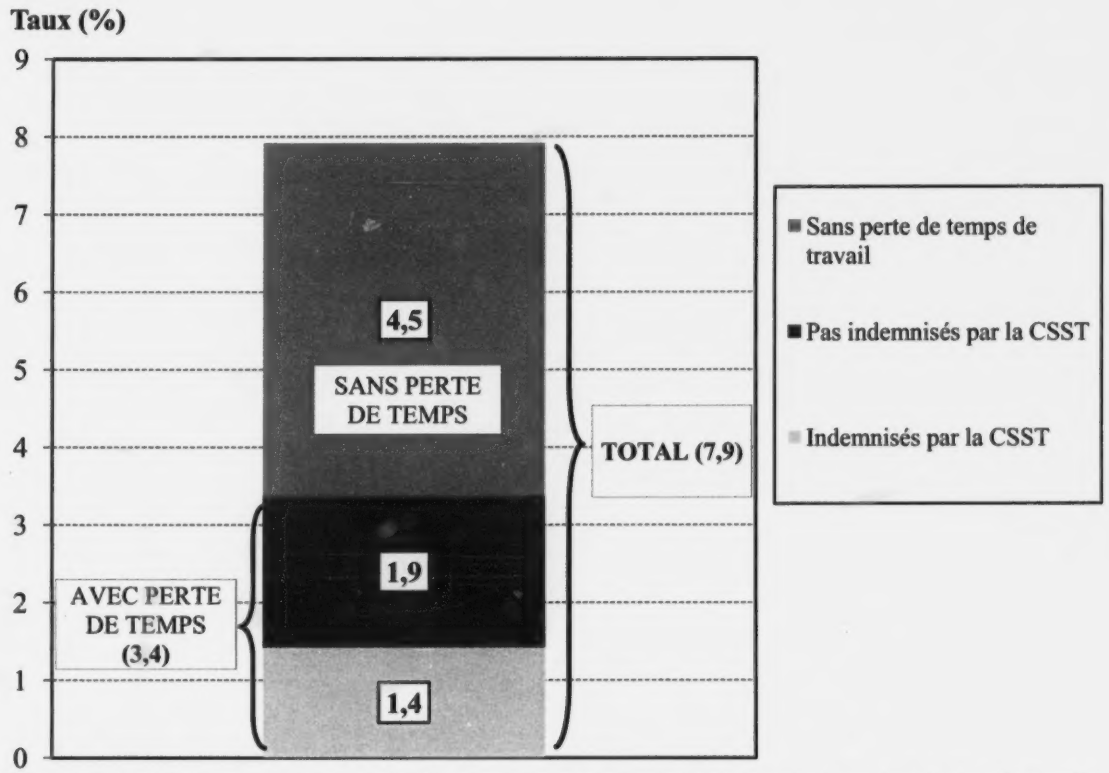
En ce qui a trait au taux de fréquence ETC des accidents du travail à l'emploi principal, on estime qu'il se situe à 7,9 pour 100 travailleurs en équivalents temps complet (figure 8.2). En départageant cet indice selon que les accidentés ont dû s'absenter de leur emploi ou pas par la suite, on obtient des taux de 4,5 % pour les accidents sans perte de temps de travail par 100 travailleurs et de 3,4 % pour ceux avec perte de temps. Parmi les accidents ayant entraîné des absences, le taux de fréquence ETC des accidents traumatiques pour les travailleurs indemnisés par la CSST est estimé par l'EQCOTESST à 1,4 %. Cela correspond bien au taux de fréquence obtenu de la base de données des lésions indemnisées de la CSST. En effet, en interrogeant cette base de données, on arrive à une fréquence ETC des accidents traumatiques[154] indemnisés de l'ordre de 1,4 % pour la même période[155]. Le taux de fréquence complémentaire de 1,9 %

[154] Les accidents traumatiques regroupent tous les accidents du travail indemnisés par la CSST, c'est-à-dire avec des jours indemnisés, mais qui ne sont pas des TMS. Il s'agit là des cas définis comme des accidents du travail dans l'EQCOTESST.

[155] Les données de l'EQCOTESST permettent d'estimer que la CSST a indemnisé 45 000 accidents traumatiques du travail en 2007-2008. En interrogeant directement la base de données de l'organisme pour la même année, on trouve 46 000 accidents traumatiques indemnisés. On réalise de cette façon que les données de l'EQCOTESST sont bien arrimées avec la réalité, et ce, malgré la marge d'erreur reliée aux données de l'enquête.

représente des situations où les travailleurs ont été indemnisés par d'autres sources de financement ou n'ont pas été indemnisés. Nous reviendrons sur ce point à la section 8.3.6.4.

Figure 8.2 : Taux de fréquence ETC des accidents du travail à l'emploi principal selon leurs conséquences en ce qui a trait à l'absence du travail et à l'indemnisation de cette absence*



* Population d'individus en emploi comme salariés ou travailleurs autonomes depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail*, 2007-2008.

Des vérifications ont été faites pour comparer les caractéristiques des accidents indemnisés par la CSST à celles des accidents qui ne le sont pas[156]. Il s'avère qu'aucune différence significative n'existe entre ces deux sous-groupes. Cela nous autorise donc à étudier ces accidents dans un même ensemble pour les analyses subséquentes. De plus, des comparaisons ont également été effectuées entre les accidentés ayant dû s'absenter du travail et ceux qui n'ont pas eu à le faire. Des différences significatives existent pour deux variables seulement : le sexe et le siège de la lésion. Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à mentionner des événements n'ayant pas entraîné d'absence du travail. Ceux qui ont été victimes d'accidents au dos sont en proportion plus nombreux que les autres travailleurs accidentés à s'être absentés. Dans la présentation des résultats qui suivent, des précisions tenant compte de ces variables sont

[156] Les comparaisons ont été faites pour les variables sociodémographiques ainsi que pour les caractéristiques des lésions et des accidents documentées dans l'enquête.

apportées lorsque cela s'avère pertinent. Ainsi, les analyses ne s'attardent pas aux portraits différenciés des individus selon qu'ils ont été indemnisés par la CSST ou pas, ou que les accidents aient occasionné des pertes de temps ou non. En d'autres termes, l'homogénéité relative de la sous-population des individus accidentés permet de l'étudier dans son ensemble, ce qui augmente les effectifs considérés et, par le fait même, la fiabilité des analyses et des statistiques présentées. Ces résultats sont conformes à ceux d'autres études qui montrent qu'en termes de circonstances, les accidents avec et sans perte de temps se comparent (Bird et Germain, 1985 ; Champoux et Cloutier, 1996).

8.3.3 Durée d'absence

Dans le cas où l'accident à l'emploi principal a entraîné un arrêt de travail, le plus souvent (38,2 %) l'absence n'a duré que cinq jours ou moins (tableau 8.1). En moyenne, la durée de l'arrêt de travail estimée à la suite des accidents était de 28 jours, la durée médiane étant de 10 jours. Toutefois, rappelons que ces données présentent une limite importante à cause des caractéristiques de l'enquête (voir la section 8.4.5.1).

Tableau 8.1 : Durée d'absence au travail des individus victimes d'un accident de travail à l'emploi principal ayant entraîné une perte de temps

Durée d'absence		
Ensemble des travailleurs* qui ont dû s'absenter du travail à la suite de l'accident du travail Pe (x 1000) = 103		
Distribution pondérée (Pourcentage valide)		
Nombre de jours de travail manqués		
5 jours et moins	38,2%	
Entre 6 et 14 jours	22,8%	†
Entre 15 et 30 jours	12,2%	†
Plus de 30 jours	26,8%	†
Total	100,0%	
Taux de non-réponse 1,8%		
Durée moyenne	28 jours	
Durée médiane	10 jours	

* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.
Source: Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008*

Bien que nous sachions que la conception du questionnaire de l'EQCOTESST ait pour effet de sous-estimer les durées d'absence causées par les accidents du travail parce que les informations recueillies concernent uniquement ceux qui sont survenus au cours des 12 mois précédents, la comparaison de ces données avec celles de la CSST qui suivent les cas de l'ouverture du dossier à sa fermeture[157] demeure malgré tout intéressante. Comme on peut le constater au tableau 8.1, la

[157] Les données de la CSST sont toutefois observées à une date déterminée, soit celle de leur dernière mise à jour. Ce faisant, dans les faits, les durées sont cumulées jusqu'à cette date, ce qui constitue la période de maturité des données. Dans ce cas-ci, les données de la CSST ont été observées à une période de maturité moyenne des

durée d'absence médiane est estimée à 10 jours de travail, soit l'équivalent de deux semaines complètes. Du côté de la CSST, pour la même année, les données montrent une durée d'absence médiane équivalente de deux semaines[158]. Il subsiste toutefois des différences entre les deux banques d'information, plus particulièrement en ce qui a trait à la proportion des accidents ayant entraîné de très courtes durées d'absence. L'ÉQCOTESST a enregistré une proportion plus élevée de durées d'absence inférieures à une semaine que la base de données de la CSST, soit de 38,2 % vs 27,9 %. Cela peut s'expliquer par le fait que l'enquête ne documente que les accidents survenus au cours des 12 mois précédant sa tenue, ce qui influe sur la valeur de la durée moyenne d'absence puisqu'elle équivaut à 28 jours de travail, soit environ cinq semaines et trois jours de calendrier dans le cas des données de l'EQCOTESST, comparativement à six semaines et deux jours dans le cas de la CSST. Par ailleurs, contrairement à la durée médiane, la valeur de la moyenne des durées d'absence est influencée par les longues convalescences. Toutefois, l'EQCOTESST n'a recueilli des informations que sur les accidents survenus au cours des 12 mois qui ont précédé l'entrevue, soit donc des accidents dont la durée maximale d'absence mesurable est de 12 mois[159].

Des analyses particulières des données de l'EQCOTESST ont été réalisées pour voir si les cas d'assignation temporaire ou de réduction temporaire des heures de travail, tels qu'abordés dans l'enquête, présentaient des caractéristiques particulières en ce qui concerne les durées de l'absence. Aucune différence statistiquement significative n'en est ressortie.

8.3.4 Caractéristiques des personnes accidentées

Les accidents du travail à l'emploi principal surviennent dans une plus grande proportion chez les hommes (61,8 %) que chez les femmes (38,3 %). Cela reflète la répartition différentielle des types de professions selon le sexe. Le taux de fréquence ETC des hommes (8,6 %) semble proportionnellement plus élevé que celui des femmes (7,0 %). Toutefois, cette différence n'est pas statistiquement significative (tableau C 8.1).

Tel que mentionné à la section 8.3.2, il semble néanmoins que les accidents du travail des hommes par rapport à ceux des femmes diffèrent sur certains aspects, notamment la nécessité de s'absenter du travail à leur suite. Il existe effectivement des différences significatives entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les accidents avec et sans absence du travail. De fait, le taux de fréquence ETC des accidents du travail ayant entraîné une perte de temps de travail est plus important chez les hommes (4,0 %) que chez les femmes (2,1 %). Quant aux accidents n'ayant pas nécessité d'absence, ce taux se compare entre les sexes : il est de 4,2 % chez les hommes et de 4,4 % chez les femmes.

---

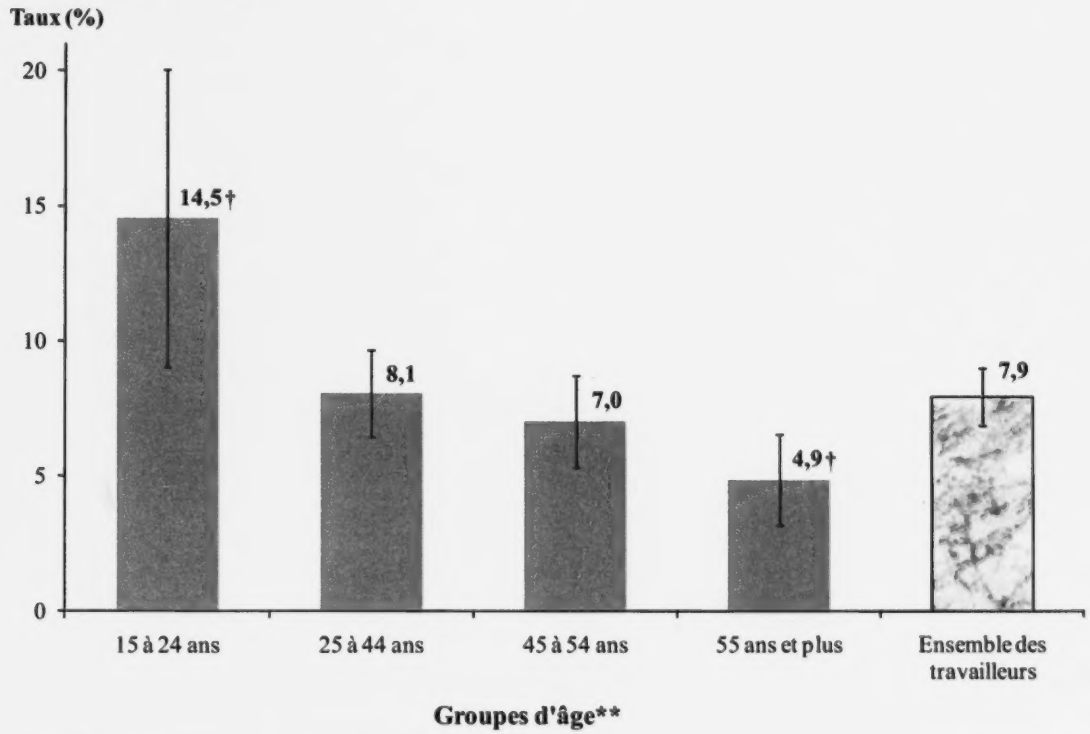
dossiers de deux ans. En comparaison, les données de l'EQCOTESST sont observées sur une période moyenne de maturité de six mois (les accidents pouvant être survenus de 1 à 364 jours avant l'entrevue).

158 Les données de la CSST mesurent les durées de l'absence en nombre de jours de calendrier, contrairement à l'EQCOTESST, qui a recueilli l'information en termes de jours de travail manqués. Aux fins de la comparaison, nous avons converti les durées de l'absence en nombre de semaines, chacune équivalent à sept jours pour la CSST et à cinq jours dans le cas de L'EQCOTESST.

159 Contrairement à la CSST, qui comptabilise chacune des journées de travail manquées à la suite des accidents du travail, et ce, peu importe la durée de la convalescence. Dans les faits, comme nous l'avons mentionné, ces durées sont cumulées jusqu'à la date de la dernière mise à jour des données extraites aux fins d'analyse.

En calculant le taux de fréquence ETC des accidents du travail à l'emploi principal des répondants de l'EQCOTESST selon l'âge, on voit bien la relation inversement proportionnelle entre le risque d'être victime d'un tel accident et l'âge des travailleurs (figure 8.3). Les travailleurs de 15 à 24 ans présentent un taux de fréquence d'accidents plus élevé que celui des travailleurs de 55 ans ou plus. Il faut se rappeler que l'âge des travailleurs est corrélé à plusieurs autres variables qui jouent un rôle déterminant quant aux risques pour la SST, telles que l'ancienneté dans l'emploi et le niveau d'éducation, par exemple. Ces facteurs influencent le type de profession occupée et, par le fait même, les risques auxquels les personnes sont exposées dans leur travail. Les taux de fréquence ETC des accidents du travail selon l'ancienneté et le niveau d'éducation sont illustrés aux figures C 8.1 et C 8.2 respectivement. Plus l'ancienneté ou la scolarité augmente, plus le taux de fréquence ETC est bas. Toutefois, seuls les taux relatifs au niveau de scolarité présentent des différences statistiquement significatives.

Figure 8.3 : Taux de fréquence ETC des accidents du travail à l'emploi principal par grands groupes d'âge*

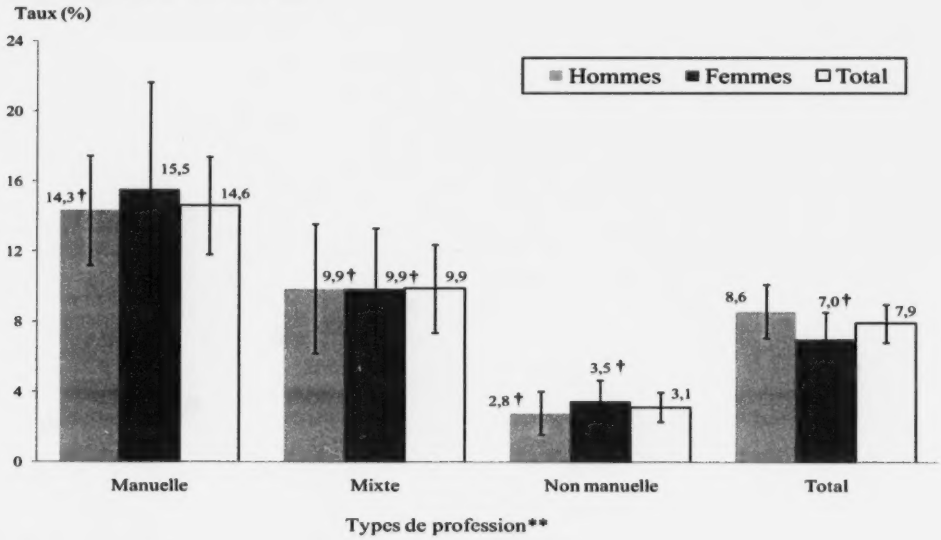


† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
* Population d'individus en emploi comme salariés ou travailleurs autonomes depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
** Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail*, 2007-2008.
I – Intervalle de confiance à 95 %.

8.3.5 Les conditions d'emploi et les conditions organisationnelles[160]

Les informations provenant de l'EQCOTESST montrent la relation entre le type de profession et le risque d'être victime d'un accident de travail à l'emploi principal (figure 8.4). Le taux de fréquence ETC des travailleurs occupant des professions manuelles est proportionnellement (14,6 %) plus élevé que celui des travailleurs non manuels (3,1 %). Le taux de fréquence des individus dont le travail comporte à la fois des tâches manuelles et non manuelles (professions « mixtes ») se situe légèrement au-dessus du taux global de l'ensemble des travailleurs (9,9 % vs 7,9 %). Les analyses différenciées selon le sexe ne montrent pas de différence statistiquement significative selon le type de profession.

Figure 8.4 : Taux de fréquence ETC des accidents du travail à l'emploi principal par types de profession selon le sexe*



† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
* Population d'individus en emploi comme salariés ou travailleurs autonomes depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
** Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail*, 2007-2008.
I – Intervalle de confiance à 95 %.

Les regroupements de secteurs et les catégories professionnelles les plus à risque quant aux taux de fréquence ETC des accidents du travail à l'emploi principal sont présentés à la figure 8.5. Nous avons choisi de montrer les regroupements de secteurs d'activité et les catégories professionnelles dont le taux d'accidents est supérieur ou égal au taux global de 7,9 %.

Le regroupement des industries manufacturières et des services de réparation et d'entretien affiche le plus fort taux de fréquence des accidents, avant même le regroupement des industries

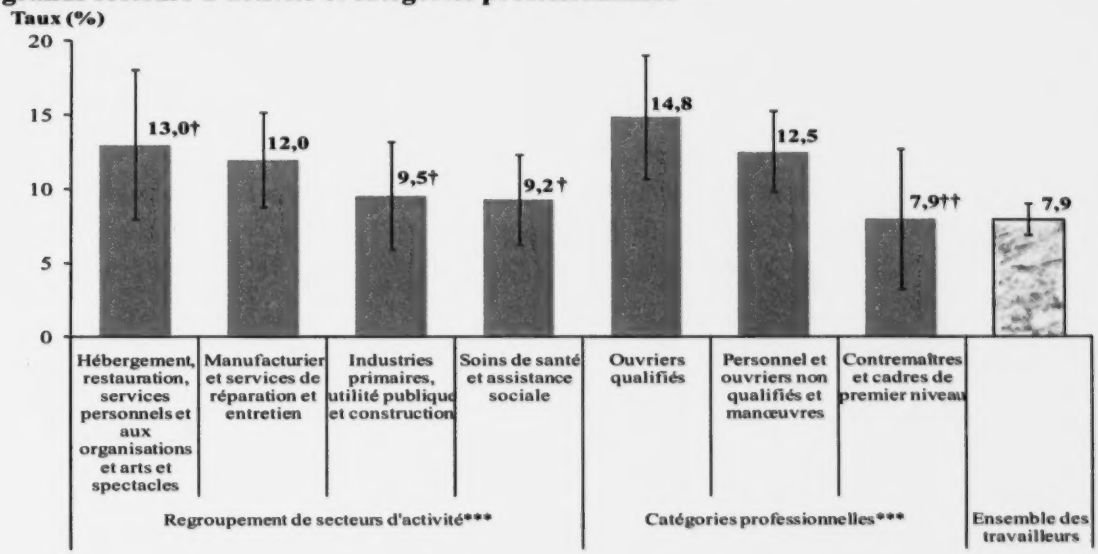
[160] Rappelons que nous ne commentons dans cette section que les relations qui sont statistiquement significatives. Les informations sur les taux de fréquence ETC pour les autres variables sont présentées dans les tableaux complémentaires à ce chapitre à la section 8.7.

primaires, d'utilité publique et de la construction. Il semble, de plus, que le regroupement des secteurs de l'hébergement, de la restauration, des services personnels et aux organisations et des arts et spectacles se situe également parmi les hauts niveaux de risque d'accidents. Il faut cependant être prudent, car les coefficients de variation associés à certains de ces regroupements de secteurs sont assez élevés.

Les données de l'*Enquête sociale et de santé de 1998* avaient permis de mettre à jour des constatations semblables (Gervais, Massicotte et Champoux, 2006). Les soins de santé et l'assistance sociale ressortent aussi comme un regroupement de secteurs à haut risque d'accidents (pour avoir des informations sur les autres regroupements de secteurs, consulter le tableau C 8.2).

On constate aussi (figure 8.5) de forts taux d'accidents du travail chez les ouvriers qualifiés (14,8 %) et non qualifiés (12,5 %). Ces travailleurs sont généralement soumis à davantage de contraintes physiques et organisationnelles que l'ensemble de la main-d'œuvre, comme nous le verrons plus loin (pour avoir des informations sur les autres catégories professionnelles, consulter le tableau C 8.2).

Figure 8.5 : Taux de fréquence ETC des accidents du travail à l'emploi principal par grands secteurs d'activité et catégories professionnelles****



* Population d'individus en emploi comme salariés ou travailleurs autonomes depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.

** Sont présentés ici les taux de fréquence ETC des accidents du travail des regroupements de secteurs d'activité économique et des catégories professionnelles qui sont plus élevés ou égaux à ceux de l'ensemble de la population des travailleurs (7,9 %). Pour une liste exhaustive des taux d'accident du travail par secteurs d'activité économique et par catégories professionnelles, se référer au tableau C8.2.

*** Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %. Notons que les tests de signification ont été effectués sur l'ensemble des neuf regroupements de secteurs d'activité et des sept catégories professionnelles.

† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.

†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.

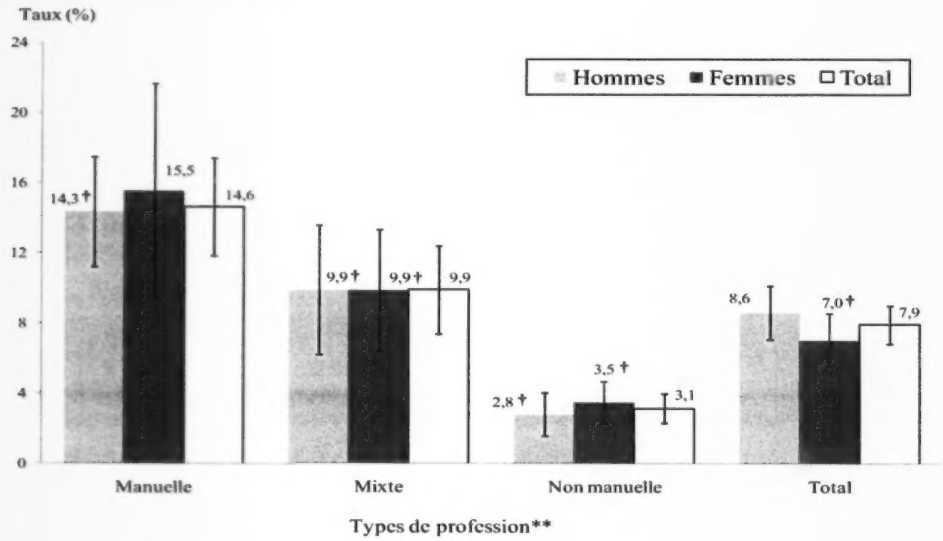
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail*, 2007-2008.

I – Intervalle de confiance à 95 %.

8.3.5 Les conditions d'emploi et les conditions organisationnelles[160]

Les informations provenant de l'EQCOTESST montrent la relation entre le type de profession et le risque d'être victime d'un accident de travail à l'emploi principal (figure 8.4). Le taux de fréquence ETC des travailleurs occupant des professions manuelles est proportionnellement (14,6 %) plus élevé que celui des travailleurs non manuels (3,1 %). Le taux de fréquence des individus dont le travail comporte à la fois des tâches manuelles et non manuelles (professions « mixtes ») se situe légèrement au-dessus du taux global de l'ensemble des travailleurs (9,9 % vs 7,9 %). Les analyses différenciées selon le sexe ne montrent pas de différence statistiquement significative selon le type de profession.

Figure 8.4 : Taux de fréquence ETC des accidents du travail à l'emploi principal par types de profession selon le sexe*



† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
* Population d'individus en emploi comme salariés ou travailleurs autonomes depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
** Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail*, 2007-2008.
I – Intervalle de confiance à 95 %.

Les regroupements de secteurs et les catégories professionnelles les plus à risque quant aux taux de fréquence ETC des accidents du travail à l'emploi principal sont présentés à la figure 8.5. Nous avons choisi de montrer les regroupements de secteurs d'activité et les catégories professionnelles dont le taux d'accidents est supérieur ou égal au taux global de 7,9 %.

Le regroupement des industries manufacturières et des services de réparation et d'entretien affiche le plus fort taux de fréquence des accidents, avant même le regroupement des industries

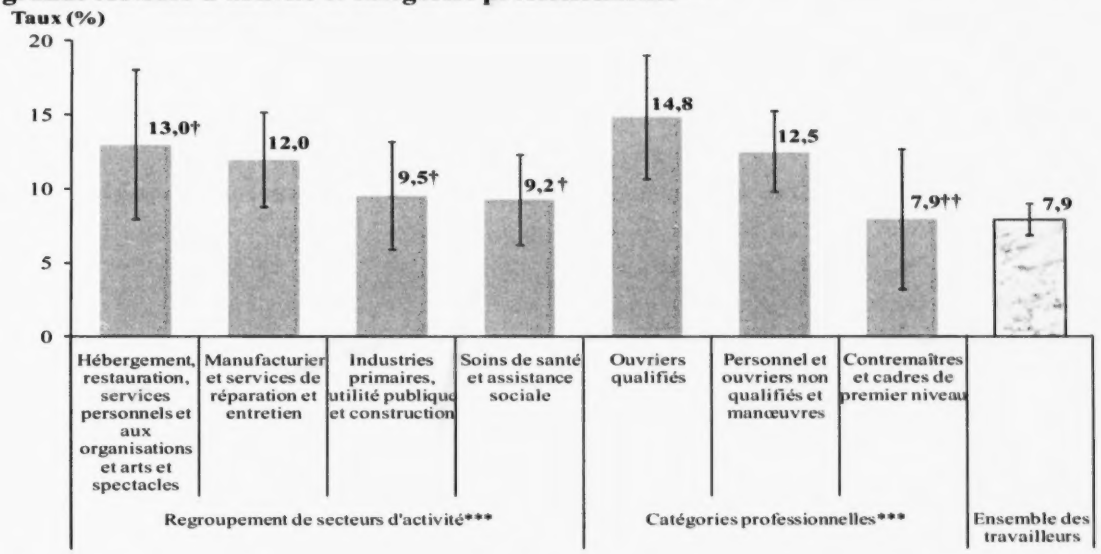
[160] Rappelons que nous ne commentons dans cette section que les relations qui sont statistiquement significatives. Les informations sur les taux de fréquence ETC pour les autres variables sont présentées dans les tableaux complémentaires à ce chapitre à la section 8.7.

primaires, d'utilité publique et de la construction. Il semble, de plus, que le regroupement des secteurs de l'hébergement, de la restauration, des services personnels et aux organisations et des arts et spectacles se situe également parmi les hauts niveaux de risque d'accidents. Il faut cependant être prudent, car les coefficients de variation associés à certains de ces regroupements de secteurs sont assez élevés.

Les données de l'*Enquête sociale et de santé de 1998* avaient permis de mettre à jour des constatations semblables (Gervais, Massicotte et Champoux, 2006). Les soins de santé et l'assistance sociale ressortent aussi comme un regroupement de secteurs à haut risque d'accidents (pour avoir des informations sur les autres regroupements de secteurs, consulter le tableau C 8.2).

On constate aussi (figure 8.5) de forts taux d'accidents du travail chez les ouvriers qualifiés (14,8 %) et non qualifiés (12,5 %). Ces travailleurs sont généralement soumis à davantage de contraintes physiques et organisationnelles que l'ensemble de la main-d'œuvre, comme nous le verrons plus loin (pour avoir des informations sur les autres catégories professionnelles, consulter le tableau C 8.2).

Figure 8.5 : Taux de fréquence ETC des accidents du travail à l'emploi principal par grands secteurs d'activité et catégories professionnelles*,**



* Population d'individus en emploi comme salariés ou travailleurs autonomes depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.

** Sont présentés ici les taux de fréquence ETC des accidents du travail des regroupements de secteurs d'activité économique et des catégories professionnelles qui sont plus élevés ou égaux à ceux de l'ensemble de la population des travailleurs (7,9 %). Pour une liste exhaustive des taux d'accident du travail par secteurs d'activité économique et par catégories professionnelles, se référer au tableau C8.2.

*** Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %. Notons que les tests de signification ont été effectués sur l'ensemble des neuf regroupements de secteurs d'activité et des sept catégories professionnelles.

† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.

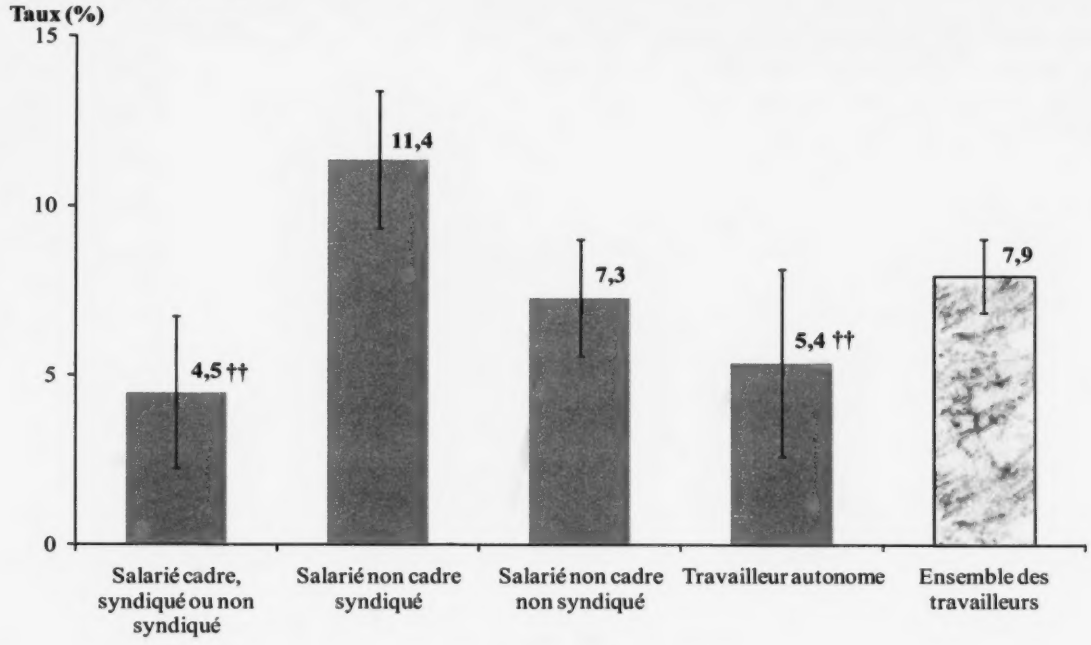
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail*, 2007-2008.

I – Intervalle de confiance à 95 %.

Il existe des variations de risques d'accidents selon le type de contrat de travail (figure 8.6). Le groupe des travailleurs syndiqués ressort comme celui qui présente, en proportion, des taux de fréquence d'accidents plus élevés que les autres. Ce résultat peut être attribuable au fait que deux des regroupements de secteurs qui paraissent présenter le plus de risques d'accidents sont syndiqués dans des proportions plus importantes que les autres secteurs (industries primaires, utilité publique et construction ainsi que soins de santé et assistance sociale ; voir le Chapitre 2). De plus, il est possible que la syndicalisation conduise à une plus grande sensibilisation du personnel par rapport aux risques présents dans leur milieu de travail. Cette sensibilisation accrue inciterait les travailleurs à déclarer tous les types d'événements accidentels, y compris les incidents et les « passés proche », car cette information est utile pour la prévention.

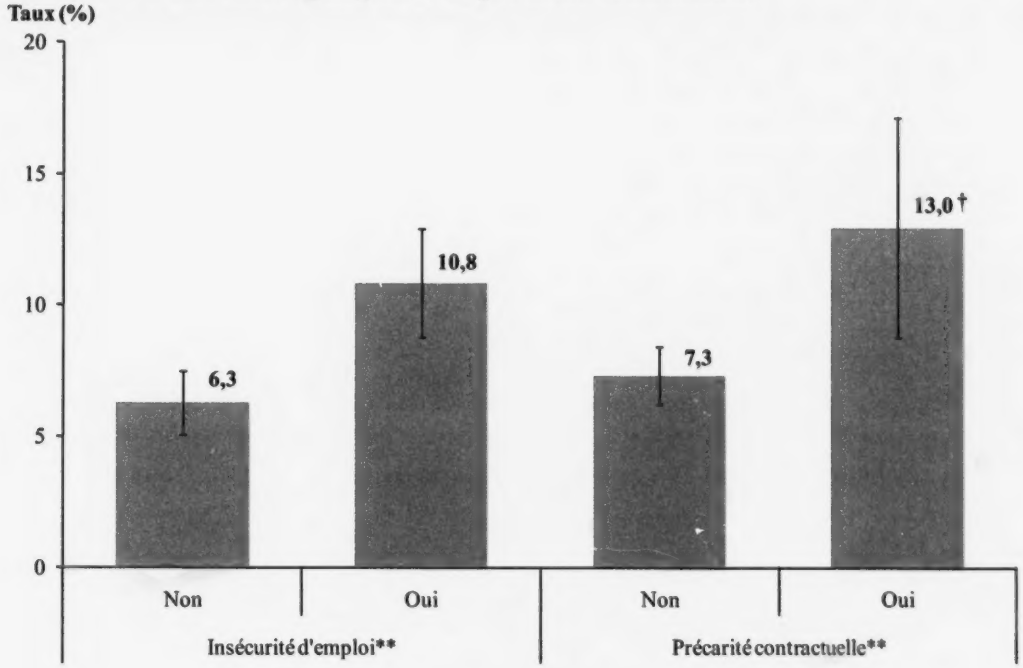
Figure 8.6 : Taux de fréquence ETC des accidents du travail à l'emploi principal par type de contrat de travail*



†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.
* Population d'individus en emploi comme salariés ou travailleurs autonomes depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
** Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail*, 2007-2008.
I – Intervalle de confiance à 95 %.

Le personnel qui vit des conditions d'insécurité d'emploi[161] et de précarité contractuelle[162] (deux indices présentés au Chapitre 2) est plus à risque de subir un accident du travail à son emploi principal que les autres (figure 8.7). Cela concorde avec les perceptions recueillies par une autre question de l'enquête ; ainsi, les taux de fréquence d'accidents des travailleuses et des travailleurs québécois qui ont mentionné être d'accord ou tout à fait d'accord à l'effet que leur sécurité d'emploi est faible à leur emploi principal sont significativement plus élevés que ceux des autres personnes qui ont dit être en désaccord ou fortement en désaccord avec cette affirmation (11,3 % et 11,7 % vs 7,0 % et 6,5 % ; voir le tableau C8.4).

Figure 8.7 : Taux de fréquence ETC des accidents du travail à l'emploi principal selon les indicateurs d'insécurité d'emploi et de précarité contractuelle*



† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
* Population d'individus en emploi comme salariés ou travailleurs autonomes depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
** Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail*, 2007-2008.
I – Intervalle de confiance à 95 %.

[161] L'insécurité d'emploi est, rappelons-le, un concept regroupant la capacité de conserver un emploi en particulier (*job security*), mais qui tient aussi compte de la probabilité de pouvoir conserver un emploi rémunéré (*employment security*). L'indicateur est positif si un travailleur remplit l'une ou l'autre des deux conditions suivantes : être d'accord ou fortement d'accord avec l'idée que sa sécurité d'emploi est faible ; connaître une période de chômage au cours des deux dernières années.

[162] Rappelons que l'indicateur de la précarité contractuelle a été créé pour tenir compte de quatre formes de cet état identifiées dans la littérature comme étant associées à des conditions de travail défavorables : travailler à temps partiel à titre de salarié et vouloir travailler plus d'heures ; devenir travailleur autonome à la demande de l'employeur ; occuper un emploi assigné par une agence de placement ; avoir un emploi à durée déterminée.

Le personnel non syndiqué et les travailleurs autonomes figurent en proportions plus importantes dans le groupe qui semble présenter de l'insécurité. Il faudra procéder à des analyses multivariées, dans un projet ultérieur, pour préciser les risques auxquels ces groupes particuliers sont soumis. Il n'y a pas de relation significative entre les deux indicateurs de précarité considérés ici et le fait de faire une réclamation à la CSST.

Le risque d'accidents est aussi relié à un cumul de contraintes physiques (tableau 8.2). Ce cumul est un indicateur présenté au Chapitre 4. Déjà identifié grâce aux données de l'ESS98 (Gervais et al., 2006), les données de l'EQCOTESST confirment l'existence d'un lien clair et direct entre l'augmentation du risque d'accidents du travail à l'emploi principal et le cumul de contraintes physiques. Ainsi, plus le nombre d'expositions à ces contraintes augmente, plus les travailleurs sont victimes d'un accident du travail. Cette relation demeure selon le sexe, bien que les coefficients de variation soient assez élevés.

Tableau 8.2 : Taux de fréquence ETC des accidents du travail à l'emploi principal selon le cumul de contraintes physique et selon le sexe*

		Taux de fréquence ETC des accidents (%)		Intervalle de confiance	
				Borne inférieure	Borne supérieure
Cumul des contraintes physique**					
	0-1	**3,4**		2,4	4,4
	2-3	**8,1**		6,1	10,1
	4+	**16,8**		13,6	20,0
Cumul des contraintes physique selon le sexe					
Hommes**	0-1	**3,1**	†	1,9	4,4
	2-3	**8,2**	†	5,4	10,9
	4+	**17,6**		13,5	21,6
Femmes**	0-1	**3,7**	†	2,1	5,2
	2-3	**7,9**	†	5,0	10,9
	4+	**15,2**	†	10,2	20,3

† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

* Population d'individus en emploi comme salariés ou travailleurs autonomes depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.

**Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5%

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Qu'en est-il des taux de fréquence ETC selon les différents indicateurs organisationnels considérés dans l'enquête ? Le tableau 8.3 permet d'estimer que le risque est significativement plus élevé pour les populations qui présentent :

- une latitude décisionnelle faible (indice présenté au Chapitre 4) ;
- un faible soutien social (indice présenté au Chapitre 4) ;

- une faible reconnaissance (indice présenté au Chapitre 4) ;
- un déséquilibre élevé entre effort et récompense (indice présenté au Chapitre 4) ;
- une tension psychologique au travail élevée (*job strain*) (indice présenté au Chapitre 4) ;
- une tension psychologique élevée et un faible soutien au travail (*iso-strain*) (indice présenté au Chapitre 4).

Tableau 8.3 : Taux de fréquence ETC des accidents du travail à l'emploi principal selon divers indicateurs des conditions organisationnelles des travailleurs*

	Taux de fréquence ETC des accidents (%)	Intervalle de confiance	
		Borne inférieure	Borne supérieure
Latitude décisionnelle**			
Faible	**11,1**	9,2	13,0
Élevée	**5,2**	4,0	6,4
Soutien social**			
Faible	**9,8**	8,1	11,6
Élevée	**7,1**	5,6	8,6
Reconnaissance**			
Faible	**11,7**	9,7	13,7
Élevée	**5,9**	4,6	7,2
Déséquilibre effort-récompense**			
Oui	**13,0**	10,1	15,9
Non	**6,7**	5,6	7,9
Tension élevée (*job strain*) **			
Oui	**14,6**	11,2	18,1
Non	**6,6**	5,5	7,7
Tension et faible soutien au travail (*iso strain*) **			
Oui	**17,5**	12,9	22,1
Non	**7,1**	5,9	8,2
Demande psychologique			
Faible	**6,7**	5,4	8,0
Élevée	**9,8**	7,9	11,8

* Population d'individus en emploi comme salariés ou travailleurs autonomes depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
** Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %
En l'absence de symbole le test du Khi-deux n'est pas statistiquement significatif au seuil de 5 %.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

D'autres éléments caractéristiques du travail à l'emploi principal sont aussi associés à la survenue d'accidents (tableau 8.4). Ainsi, le taux de fréquence ETC des accidents à l'emploi principal est significativement plus élevé lorsque le personnel déclare :

- Avoir souvent ou très souvent vécu des tensions avec le public ;
- Avoir une faible possibilité de modifier sa cadence de travail ;

- Ne pas avoir accès à des horaires flexibles ;
- Vivre du harcèlement psychologique (voir le Chapitre 5).

Il semble aussi y avoir un lien avec le fait de ne jamais avoir les moyens pour faire un travail de qualité, ou seulement de temps en temps, et d'avoir eu à affronter des épisodes de violence physique au travail, mais les coefficients de variation sont assez élevés.

Tableau 8.4 : Taux de fréquence ETC des accidents du travail à l'emploi principal selon divers niveaux d'exigence de situations de travail particulières*

	Taux de fréquence ETC des accidents (%)		Intervalle de confiance	
			Borne inférieure	Borne supérieure
Moyens pour faire un travail de qualité**				
Jamais ou de temps en temps	**15,5**	†	10,6	20,4
Souvent ou très souvent	**7,0**		5,9	8,0
Tension avec le public**				
Jamais ou de temps en temps	**6,9**		5,5	8,2
Souvent ou très souvent	**10,4**		7,6	13,2
Possibilité de modifier la cadence de travail**				
Oui	**6,6**		5,5	7,8
Non	**12,9**		10,1	15,8
Accès à un horaire de travail flexible**				
Oui	**6,4**		4,8	8,0
Non	**10,3**		8,6	12,0
Harcèlement psychologique**				
Oui	**14,2**		10,9	18,3
Non	**6,9**		6,0	8,4
Violence physique au travail**				
Oui	**30,9**	†	18,3	43,5
Non	**7,5**		6,4	8,6

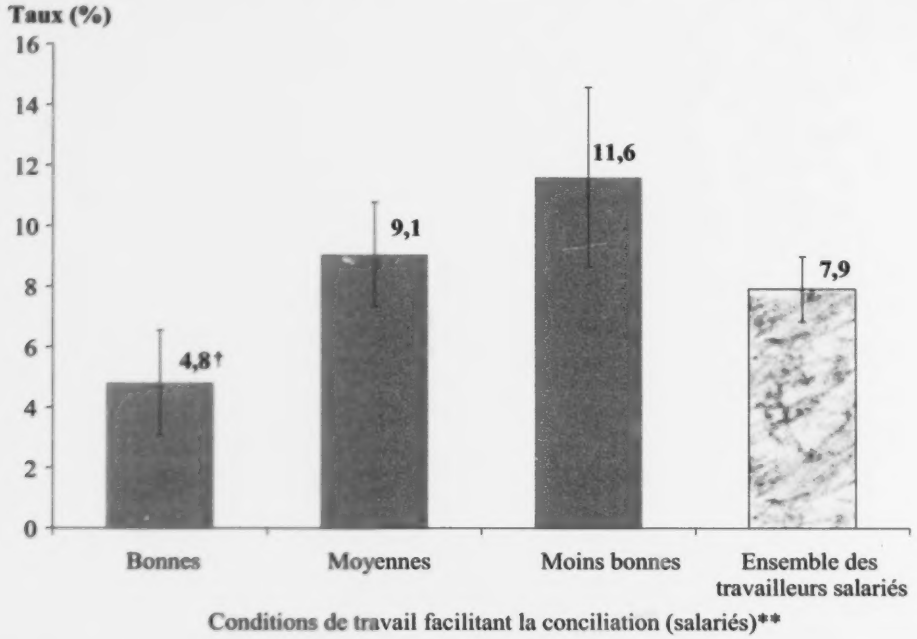
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.
* Population d'individus en emploi comme salariés ou travailleurs autonomes depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
** Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Notons, par ailleurs, que deux caractéristiques de l'emploi principal ne semblent pas associées significativement au risque d'accidents : le travail émotionnellement exigeant et la demande psychologique (indicateur défini au Chapitre 4) (voir le tableau 8.3 et le tableau C 8.3).

La figure 8.8 montre que selon le niveau de conditions de travail qui facilitent la conciliation, le taux de fréquence des accidents varie (la méthodologie de la construction de cet indice est

présentée au Chapitre 3). Il est plus élevé chez les travailleurs québécois visés par l'EQCOTESST qui ont des mauvaises conditions selon l'indice de conciliation élaboré. Les tendances sont également les mêmes pour toutes les variables de conditions de conciliation travail et vie personnelle documentées dans l'enquête, présentées au tableau C 8.5.

Figure 8.8 : Taux de fréquence ETC des accidents du travail à l'emploi principal selon l'indicateur de conditions de travail facilitant la conciliation pour les salariés*



† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
* En emploi comme salarié, excluant les autonomes, depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
** Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*
I – Intervalle de confiance à 95 %.

Le taux de fréquence ETC d'accidents est significativement plus élevé chez les travailleurs qui connaissent un taux de détresse psychologique modéré ou élevé que chez les autres (tableau 8.5). L'indicateur de détresse psychologique est présenté au Chapitre 9. Il faut cependant être prudent dans l'interprétation de cette association, car l'EQCOTESST étant une enquête transversale, nous ne pouvons savoir si la détresse psychologique est liée à l'accident ou si l'accident la provoque. Seule une enquête longitudinale permettrait de répondre à cette question. Le présentéisme est également significativement associé au taux de fréquence d'accidents. Ainsi, ces taux sont proportionnellement plus élevés selon que le présentéisme est de 10 jours ou plus par année (15,3 %) par rapport à un présentéisme de moindre durée (9,2 %) ou à son absence (4,4 %). De même, les taux de fréquence ETC sont plus élevés dans le cas d'une consommation régulière de psychotropes (liée au travail ou non). Il semble qu'il en est de même s'il existe des symptômes dépressifs (liés au travail ou non), mais les coefficients de variation sont assez élevés.

Tableau 8.5 : Taux de fréquence ETC des accidents du travail à l'emploi principal selon des indicateurs de l'état de santé général et de santé mentale au travail*

	Taux de fréquence ETC des accidents (%)		Intervalle de confiance	
			Borne inférieure	Borne supérieure
Détresse psychologique**				
Faible	**6,1**		5,0	7,2
Modérée et Élevée	**11,7**		9,4	14,1
Présentéisme**				
Oui, 10 jours et plus	**15,3**		11,5	19,1
Oui, moins de 10 jours	**9,2**		7,3	11,1
Non	**4,4**		3,3	5,6
Symptômes dépressifs**				
Oui, liée au travail	**17,8**	†	12,1	23,5
Oui, non liée au travail	**15,4**	†	8,6	22,3
Non	**6,7**		5,6	7,8
Consommation régulière de psychotrope**				
Oui	**14,3**		10,2	18,3
Non	**7,1**		6,0	8,2

† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
* Population d'individus en emploi comme salariés ou travailleurs autonomes depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
** Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

8.3.6 Les accidents et leurs circonstances

Dans cette section, nous décrivons les caractéristiques des accidents et des lésions survenus à l'emploi principal qui ont été documentées dans l'enquête. Nous traitons l'ensemble des événements, sexes confondus. Nous signalerons les différences significatives entre les deux sexes lorsqu'elles existent. Toutes les distributions de fréquence pondérée de ces variables ventilées selon le sexe sont présentées aux tableaux C 8.8 à C 8.12.

8.3.6.1 Les caractéristiques des lésions

L'enquête recense quatre principales natures de lésions provoquées par les accidents : les entorses (34,0 %), les coupures, piqûres et corps étrangers (20,0 %), les natures multiples (15,3 %) et les ecchymoses, contusions et commotion (10,4 %) (tableau C 8.11).

Les sièges de lésions atteints se répartissent comme suit : membres supérieurs (32,2 %), sièges multiples et système (23,2 %), membres inférieurs (18,8 %), dos, tronc ou cou (18,6 %), tête et œil (7,2 %) (tableau C 8.11).

8.3.6.2 Moment de survenue de l'accident

On estime qu'un peu plus du quart (27,2 %) des accidents sont survenus au début d'un quart de travail et le cinquième, à la fin (21,5 %) (tableau C 8.8). Dans 15,5 % des cas, l'accidenté accomplissait une tâche nouvelle, avec laquelle il n'était pas familier, au moment où l'événement est survenu. En proportion, les hommes subissent davantage d'accidents au début de leur quart de travail que les femmes (34,7 % vs 14,6 %) (tableau C 8.8).

8.3.6.3 Conséquences des accidents et aménagements organisationnels

La répartition des durées de l'absence a déjà été présentée au début de ce chapitre (tableau 8.1). Globalement, pour la période de référence de 12 mois documentée par l'enquête, on estime que :

- 27,9 % des travailleurs victimes d'un accident du travail ont subi une réduction de leurs heures de travail ou une assignation temporaire suivant l'évènement (tableau C 8.12) ;
- dans 15,0 % des cas, ils ont connu une baisse de revenu suivant l'accident (tableau C 8.12) ;
- dans 22,3 % des cas, des modifications ont été apportées au travail suite à l'accident (tableau C 8.12) ;
- dans 46,3 % des cas, les accidentés ont dû réduire leurs activités personnelles (tableau C 8.12).

8.3.6.4 Sources d'indemnisation

Pour les 103 000 accidents ayant entraîné une absence du travail que l'EQCOTESST a étudiés, deux tiers des victimes ont fait des réclamations à la CSST[163] (tableau 8.6)[164]. Il n'est pas possible, avec les données de l'enquête, de préciser le taux d'acceptation des demandes par la CSST. Les analyses ont montré que les personnes en assignation temporaire ou bénéficiant d'une réduction temporaire de leurs heures de travail déclarent leur accident à la CSST dans les mêmes proportions que les autres.

Le tableau 8.6 donne une idée des sources d'indemnisation utilisées, bien que ces données présentent des coefficients de variation élevés dans certains cas. Ainsi, on estime que 13,0 % des victimes n'ont reçu aucun salaire pendant leur absence du travail[165]. La CSST aurait versé une indemnisation dans au moins 43,6 % des cas (28,1 % + 15,5 %). Les employeurs auraient indemnisé 35,9 % des victimes d'accidents. Il est possible que dans une certaine proportion de ces cas, ils aient été remboursés par la CSST sans que les travailleurs répondants ne le sachent[166].

---

[163] Cette proportion est presque identique (69,5 %) lorsque seuls les salariés sont considérés.

[164] Le rapport de la CSST pour 2008 (p. 5) fait état de 104 491 dossiers ouverts et acceptés à la suite d'un accident du travail. Il n'est pas possible de comparer ce chiffre avec celui que l'EQCOTESST a obtenu puisque la définition d'un accident du travail n'est pas la même. En effet, la CSST y inclut une part importante de TMS, ce qui n'est pas le cas dans l'enquête.

[165] Des analyses particulières de ce sous-groupe de personnes n'ont pas été faites, car le coefficient de variation est trop élevé.

[166] Il faut souligner que lorsqu'une réclamation est faite à la CSST, les 14 premiers jours d'absence sont d'abord indemnisés par l'employeur. La CSST lui rembourse ce montant par la suite. Les travailleurs ne sont pas nécessairement au courant de cette procédure. Cette situation pouvant créer une confusion pour les répondants, il est donc possible que certains déclarent que l'employeur a payé les indemnités, alors que dans les faits, c'est la

Cependant, il n'est pas possible de préciser le nombre d'employeurs qui l'auraient été. On constate également que, dans une proportion moindre, les victimes d'accidents du travail auraient eu recours à d'autres sources d'indemnisation de remplacement du revenu, telles que les banques de temps, l'assurance-salaire et l'assurance-emploi.

Tableau 8.6 : Source d'indemnisation des accidents du travail à l'emploi principal et demande d'indemnisation à la CSST[167]

Indemnisation des victimes accidentées du travail	
Ensemble des travailleurs* qui ont dû s'absenter du travail à la suite de l'accident du travail Pe (x 1000) = 103	
Distribution pondérée (Pourcentage valide)	
Source d'indemnisation	
CSST	28,1% †
CSST et autre source[1]	15,5% †
Employeur	35,9%
Aucune indemnisation	13,0% ††
Assurance-salaire	4,9% ††
Assurance-emploi	---
Banque de temps	---
Taux de non-réponse	*2,4%*
Demande d'indemnisation adressée à la CSST	
Oui	66,5%
Non	33,5%
Taux de non-réponse	*0,0%*

--- Données trop restreintes pour être divulguées.
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.
* Population d'individus en emploi comme salariés ou travailleurs autonomes depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
[1] Dans presque la totalité des cas, « l'autre source » est l'employeur.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008*

Afin d'obtenir des pistes d'intervention, l'enquête a collecté des données originales pour comprendre pourquoi une demande d'indemnisation à la CSST n'a pas été faite dans certains cas. Les principales raisons évoquées par les travailleuses et les travailleurs visés sont qu'ils ne pensaient pas que le problème était suffisamment grave (35,6 %) ou qu'ils ne croyaient pas être couverts (23,4 %) (tableau 8.7). Il faut également noter qu'ils ont aussi évoqué des explications administratives et d'ordre relationnel pour justifier leur non-recours à la CSST. Les coefficients de variation sont toutefois assez élevés et parfois même très élevés pour chacune des raisons évoquées. Ces aspects devront être approfondis dans d'autres études.

CSST. D'après le rapport de la CSST de 2008 cité précédemment, près de 50 % des lésions acceptées ont nécessité moins de 14 jours d'absence du travail.

[167] Une relation statistiquement significative a été observée entre le fait de demander une indemnisation à la CSST et le nombre de jours d'absence qu'a entraîné l'accident du travail.

Tableau 8.7 : Raisons évoquées pour ne pas avoir demandé de compensation à la CSST

Ensemble des travailleurs* qui n'ont pas adressé de demande d'indemnisation à la CSST la suite de l'accident du travail

Pe (x 1000) = 34

Distribution pondérée (Pourcentage valide)	
Raisons	
Ne pensait pas être couvert	23,4% ††
Accident pas assez grave	35,6% †
Explications administratives[1]	24,9% ††
Explications relationnelles[2]	16,0% ††
Taux de non-réponse	*3,1%*

† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.
* Population d'individus en emploi comme salariés ou travailleurs autonomes depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
[1] Comprend les choix de réponses suivants :
- Je ne savais pas qu'il fallait remplir un formulaire de déclaration ou comment le remplir ;
- Mon assureur a payé les frais occasionnés par ce problème ;
- Demande remontant à plus de 12 mois ;
- Je ne suis pas couvert par la CSST (travailleur autonome).

[2] Comprend les choix de réponses suivants :
- J'avais peur que ma demande soit mal perçue par mon employeur ou mes collègues de travail ;
- Mon employeur m'a interdit de faire une demande de compensation ;
- Mon employeur a payé les frais occasionnés par ce problème.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

8.3.6.5 Dépenses personnelles

Près de 31 % des travailleurs victimes d'un accident du travail ont effectué des dépenses personnelles pour des services (ou des produits) relatifs à ce problème (tableau C 8.7). Parmi eux, 17,2 % ont dépensé plus de 500 $. Les travailleurs accidentés qui connaissent plusieurs problèmes de santé liés à leur l'emploi principal sont plus nombreux à avoir dépensé personnellement pour des services ou des produits relatifs à cet effet (49,2 %). Ils ne sont toutefois pas plus nombreux à avoir dépensé plus de 500 $ au cours des 12 mois précédant l'enquête (18,6 %). Cependant, les coefficients de variation de ces proportions sont assez élevés ou très élevés.

8.4 Discussion

8.4.1 Faits saillants

- **Nombre total d'accidents** : On estime à 222 000 le nombre de travailleurs et de travailleuses ayant déclaré avoir été victime d'au moins un accident du travail à leur emploi principal au cours de l'année, ce qui correspond au total à 265 000 accidents de tous degrés de gravité.
- **Nombre d'accidents indemnisés par la CSST** : On estime que la CSST a indemnisé 45 000 accidents du travail en 2007-2008, soit la période couverte par l'enquête (ce nombre correspond à ce qui ressort des données d'indemnisation de l'organisme).

- **Demandes d'indemnisation à la CSST** : Le tiers des personnes victimes d'un accident ayant entraîné des absences du travail n'a pas fait de réclamation à la CSST. Les raisons invoquées pour expliquer cela sont notamment liées au manque d'information de la part des accidentés, mais aussi à la faible gravité de la lésion. Dans certains cas, des explications d'ordre administratif ou relationnel ont aussi été fournies.
- **Sources d'indemnisation** : Les personnes accidentées visées par l'enquête ayant du s'absenter du travail ont été indemnisées par la CSST dans au moins 43,6 % des cas, en totalité ou en partie par l'employeur dans près de 36 % des cas[168], ou par différentes autres sources (assurance-salaire, assurance-emploi, banque de temps, etc.) dans 7,5 % des cas. Une certaine proportion des accidentés (autour de 13 %) n'a reçu aucune indemnisation pour compenser leur absence du travail.
- **Assignation temporaire ou réduction des heures de travail** : Dans plus du quart des cas, les personnes accidentées se sont prévalues d'une assignation temporaire ou d'une réduction de leurs heures de travail.
- **Secteurs à risque** : Les niveaux de risque d'accidents du travail sont aussi élevés dans certains regroupements de secteurs des services (comme la santé et l'assistance sociale, l'hébergement, la restauration et les services personnels) que dans d'autres milieux plus traditionnellement associés aux accidents (secteur primaire, construction et domaine manufacturier, services de réparation et d'entretien).
- **Travailleurs syndiqués** : Ce groupe présente des taux de fréquence d'accidents proportionnellement plus élevés que les autres.
- **Groupes à risques** : Les jeunes ressortent comme population à risque d'accidents du travail. Il n'y a pas de différence significative du taux de fréquence d'accidents selon le sexe.
- **Caractéristiques organisationnelles, conditions de travail et exigence du travail** : Les taux de fréquence des accidents traumatiques sont proportionnellement plus élevés lorsque les travailleuses et les travailleurs sont soumis à un cumul de contraintes physiques, à la précarité et à l'insécurité d'emploi ainsi qu'à des conditions organisationnelles et à des exigences de travail difficiles, dont les principales sont la tension au travail, un faible soutien social, un déséquilibre entre l'effort et la récompense, le fait de ne pas avoir les moyens de faire un travail de qualité et de subir du harcèlement psycologique ou de la violence physique au travail.
- **Cumul d'indicateurs de mauvaise santé** : Les taux de fréquence d'accidents sont plus élevés, en proportion, lorsque les personnes vivent des niveaux élevés de détresse psychologique, lorsqu'elles font du présentéisme pendant au moins 10 jours au cours de l'année ou qui ressent des symptômes dépressifs.

8.4.2 Fréquence d'accidents, durée d'absence et sources d'indemnisation

Les accidents du travail constituent toujours un problème majeur dans notre société. En effet, l'EQCOTESST permet d'estimer que la CSST a indemnisé 45 000 accidents du travail en 2007-

[168] Voir note 166.

2008 (la période couverte par l'enquête). Ce nombre correspond bien à celui que l'on obtient en consultant les données d'indemnisation de l'organisme pour la même période.

Cependant, rappelons que l'EQCOTESST s'intéressait à documenter tous les événements accidentels survenus au travail au cours d'une année, quelle que soit leur gravité. Les données ainsi obtenues permettent de s'appuyer sur un plus grand nombre de ces événements pour identifier les conditions organisationnelles et de travail les plus critiques en termes d'accidents traumatiques. Cela est d'autant plus important que, malgré leur fréquence élevée, les accidents du travail demeurent un phénomène relativement rare et, donc, difficile à étudier statistiquement. Il sera donc possible, en se basant sur un plus grand nombre d'événements accidentels, de mieux cibler les interventions de prévention et de planification des politiques publiques, ce qui augmentera leur efficacité.

Ainsi, l'enquête permet d'estimer à 222 000 le nombre de travailleurs et travailleuses ayant déclaré avoir été victimes d'au moins un accident du travail au cours de l'année, ce qui correspond à 265 000 accidents au total. Rappelons toutefois que l'enquête a documenté plus en détail le dernier accident, ce qui correspond à 222 000 événements. De ceux-ci, 53,5 % n'ont pas entrainé d'absence du travail. Or, ces cas ne sont pas tous recensés dans le système de la CSST, qui est prévu pour l'indemnisation, rappelons-le. Il est d'ailleurs impossible de savoir dans quelle proportion ils le sont. Ces résultats concordent avec ceux d'autres études qui ont montré que pour un événement entraînant des pertes de temps de travail, d'autres accidents ou incidents de gravité moindre, en termes de conséquences immédiates, se produisent (Bird et Germain, 1985 ; Champoux et Cloutier, 1996).

L'enquête met aussi en évidence que dans le cas des accidents du travail ayant entraîné des absences, le tiers des travailleurs et travailleuses qui en sont victimes n'a pas fait de réclamation à la CSST. Les raisons invoquées sont notamment liées au manque d'information de la part des accidentés, mais aussi à la gravité de la lésion. Dans certains cas, des explications administratives ou d'ordre relationnel sont fournies. Par ailleurs, en ne considérant que les salariés, soit en excluant les travailleurs autonomes, qui ne sont généralement pas couverts par la CSST, la proportion d'accidents non déclarés à la CSST est un peu moindre, soit d'environ 30 %. Ces données nous indiquent donc qu'en ne prenant en considération que les accidents compensés par la CSST, il existe un sous-dénombrement du nombre total d'accidents survenus au Québec. De plus, on estime que plus du quart des victimes d'accidents ont eu une réduction de leurs heures de travail ou fait l'objet d'une assignation temporaire.

Grâce à d'autres études, on sait que la seule prise en compte des données relatives aux lésions professionnelles compensées par l'organisme chargé d'indemniser les victimes ne brosse pas un portrait complet et juste de la santé et de la sécurité du travail dans une société. Cela est particulièrement vrai dans le cas des TMS, mais également dans celui des accidents du travail. En effet, plusieurs recherches ont démontré que les femmes, les jeunes, les travailleurs précaires et les immigrés, par exemple, auraient tendance à ne pas déclarer tous les problèmes de SST dont ils sont victimes. La littérature scientifique évoque plusieurs raisons pour expliquer ce phénomène, dont la couverture limitée dans certains secteurs où ces groupes de travailleurs sont représentés en plus grand nombre, l'inquiétude de faire une réclamation étant donné un statut précaire ou de nouvel embauché et le manque de connaissance de leurs droits à cet égard (Biddle

et coll., 1998 ; Cloutier et coll., 2006 ; Cox et Lippel, 2008 ; Gravel et coll., 2003 ; Morse et coll., 2001 ; Quinlan et Mayhew, 1999 ; Rosenman et coll., 2000 ; Shannon et Lowe, 2002).

Ce phénomène est d'autant plus préoccupant que ces sous-populations sont particulièrement à risque d'accidents du travail. En effet, des recherches ont démontré, par exemple, que certaines entreprises auraient tendance à sous-traiter leurs travaux les plus dangereux (Doniol-Shaw et coll., 1995 ; Thébaud-Mony, 2000), que le taux de prévalence des lésions professionnelles est le plus élevé chez les travailleurs embauchés par des agences de placement du personnel (Hébert et coll., 2003), que les risques d'accidents du travail chez les immigrants au cours de leurs premières années d'établissement dans un nouveau pays sont élevés (Döös et coll., 1994 ; Painchaud, 1991 ; Premji et coll., 2008) et que les jeunes présentent des taux de fréquence d'accidents du travail plus élevés que leurs collègues plus âgés (Breslin et coll., 2003 ; Gervais et coll., 2006).

Une étude récente montre que, bien que l'on observe une baisse des taux d'accidents depuis plusieurs années, la proportion d'accidents non déclarés semble relativement stable dans le temps (Smith et Mustard, 2004). Il est même possible de faire l'hypothèse que la proportion d'accidents non déclarés pourrait augmenter dans les années à venir, du fait des changements de conditions d'emploi et des transformations du travail documentés dans cette enquête et dans plusieurs autres menées dans divers pays.

Par ailleurs, globalement, l'enquête donne un portrait diversifié des sources d'indemnisation des personnes victimes d'accidents du travail. Il faut évidemment le mettre en relation avec la non déclaration dont il vient d'être question. Voici les différentes sources d'indemnisation identifiées pour les accidents ayant entraîné des absences du travail :

- Près de la moitié des victimes d'accidents du travail sont indemnisées par la CSST ;
- Une certaine proportion de personnes accidentées (autour de 13 %) n'ont reçu aucune indemnisation pour compenser leur absence du travail ;
- Le tiers des personnes accidentées serait indemnisé en totalité ou en partie par l'employeur. Dans un certain nombre de ces cas, l'employeur peut avoir été remboursé par la CSST ;
- Une autre proportion de l'ordre de 7,5 % des victimes d'accidents du travail a été indemnisée par différentes sources autres que la CSST et l'employeur, par exemple une assurance-salaire, l'assurance-emploi ou une banque de temps.

Ces résultats concordent avec ceux d'autres études qui montrent, elles aussi, que certains accidents ne sont pas compensés par l'organisme officiellement responsable de cette fonction, comme la CSST au Québec (par ex., Cloutier et coll., 2006 ; Quinlan et Mayhew, 1999 ; Shannon et Lowe, 2002).

8.4.3 Population à risque

Avec les données de l'EQCOTESST, on voit que les niveaux de risque d'accidents du travail paraissent aussi élevés dans certains regroupements de secteurs des services (comme la santé et l'assistance sociale, l'hébergement, la restauration et les services personnels) que dans d'autres milieux plus traditionnellement associés aux accidents du travail (secteur primaire, construction

et domaine manufacturier, services de réparation et d'entretien). Cela va de pair avec l'évolution du marché du travail dans les pays industrialisés, où les secteurs des services occupent une place de plus en plus prépondérante dans les nouvelles économies (Bernard, 2009 ; Gagnon, 2004 ; ISQ, 2008 ; Ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et de la Technologie, 1996).

Les professions manuelles et mixtes présentent les plus hauts niveaux de risque d'accidents, conformément à ce que d'autres études ont déjà montré (Duguay et coll., 2001 ; Duguay et coll., 2008).

Un autre constat important révélé par l'enquête est que près d'une personne sur cinq a été victime de plus d'un accident du travail au cours des 12 mois de référence. Des analyses plus approfondies de cette population de poly accidentés permettraient de voir s'il existe des conditions particulières dans certains milieux de travail ou chez des individus pouvant expliquer cette réalité.

Par ailleurs, les analyses des accidents du travail ne révèlent que très peu de différences selon le sexe, alors que l'utilisation de taux d'incidence, plus fréquemment utilisés dans les statistiques administratives, associe toujours les hommes à des taux plus élevés. L'utilisation de taux de fréquence, qui tiennent compte de l'exposition au risque en termes de nombre d'heures de travail, explique en partie ce résultat (Duguay et Cloutier, 1996). En effet, ce dénominateur traduit mieux l'exposition au travail que le taux d'incidence, qui ne considère que les individus exposés, quel que soit le nombre d'heures qu'ils passent à leur emploi. Ces résultats montrent aussi qu'avec l'émergence des secteurs des services, où les femmes sont plus représentées que les hommes, les risques auxquels elles sont exposées sont aussi importants, bien que différents, que ceux qui sont présents dans les secteurs où les hommes sont plus nombreux (Armstrong et Armstrong, 1994 ; Asselin, 2003 Messing et coll., 2003 ; Smith et Mustard, 2004).

Bien que les résultats de l'enquête soient moins fiables à cet égard, les jeunes ressortent comme étant une population à risque d'accidents du travail, comme l'ont démontré plusieurs autres études récentes (Breslin et coll., 2003 ; Gervais et coll., 2006 ; Godin et coll., 2005 ; Godin et coll., 2008 ; Ledoux et Laberge, 2006 ; Ledoux et coll., 2008). Selon ces auteurs, plusieurs facteurs concourent à leur plus grande vulnérabilité, tels que les parcours professionnels, les conditions d'insertion en emploi, les conditions d'exercice du travail, la conciliation des études avec le travail et les conditions d'emploi. L'ancienneté en emploi aurait une incidence sur les risques de lésions professionnelles, peu importe l'âge. À ce sujet, et encore plus précisément, l'EQCOTESST montre que près du sixième des personnes accidentées (15,5 %) accomplissaient une tâche nouvelle avec laquelle elles n'étaient pas familières au moment où l'accident est survenu. Les jeunes, compte tenu de leur grande mobilité, changent plus fréquemment d'emploi au début de leur intégration économique, ce qui les amène à être plus souvent dans une situation de nouvel employé. Ils doivent conjuguer avec des environnements de travail variables, ce qui peut augmenter le risque d'accident. Ces résultats montrent l'importance d'accorder une place prépondérante à l'intégration sécuritaire des jeunes dans les milieux de travail.

Les travailleurs syndiqués constituent aussi un groupe qui présente des taux de fréquence d'accidents proportionnellement plus élevés que les autres. Cela pourrait s'expliquer par le fait que certains des secteurs fortement syndicalisés sont aussi des milieux où les niveaux de risque d'accidents sont importants. Pensons à la construction et au secteur de la santé, par exemple

(Duguay et coll., 2008). De plus, il est possible que cela découle du fait que dans les milieux syndiqués, les questions de SST, et particulièrement celles qui concernent les accidents et les incidents, sont davantage discutées, ce qui pourrait avoir comme effet d'augmenter la sensibilisation des gens à la prévention et ainsi, les inciter à déclarer tous les problèmes de cette nature rencontrés dans leur environnement de travail, quelle que soit leur gravité (Granzow et Theberge, 2009 ; Hall et coll., 2006 ; James, 2006 ; Kalleberg et coll., 2000 ; Quinlan et coll., 2001a ; Shannon et coll., 1997 ; Taylor, 1987 ; Tucker, 2003 ; Vosko, 2006 ; Walters, 2005).

L'enquête ne révèle pas de différence statistiquement significative en ce qui concerne le taux de fréquence des accidents traumatiques en fonction de la taille de l'entreprise, ce qui semble contradictoire par rapport à d'autres études. En effet, ce facteur a souvent été identifié comme étant déterminant en ce qui concerne le risque d'accidents du travail (John et coll., 2006 ; Nichols et coll., 1995 ; Thomas, 1991 ; Mendelo et Kagey, 1990). Les petits établissements seraient plus enclins à embaucher des travailleurs jeunes ou atypiques, des caractéristiques reconnues comme mettant ces personnes plus à risque de subir un accident du travail (Belman et Levine, 2004). Par ailleurs, une étude sur les décès au travail (John et coll., 2006) a montré que les petites entreprises affichaient un taux plus important que les grandes à cet égard. Il faudrait faire des analyses plus approfondies des données de l'enquête à ce sujet.

8.4.4 Conditions organisationnelles, d'emploi et de travail à risque

En ce qui concerne la relation entre l'organisation du travail, les conditions d'emploi et de travail et les accidents, l'enquête montre qu'il semble y avoir des caractéristiques particulièrement critiques à cet égard. Les taux de fréquence des accidents traumatiques révélés par l'EQCOTESST sont, en proportion, plus élevés lorsque les travailleuses et les travailleurs sont soumis à quatre contraintes physiques ou plus dans leur milieu de travail. Ces résultats concordent avec une autre étude québécoise, tirée de l'*Enquête sociale et de santé de 1998* (ESS98), qui a montré que les travailleurs exposés à un grand nombre de contraintes physiques subissaient des accidents du travail en plus grande proportion (Gervais et coll., 2006). Ces résultats coïncident aussi avec ceux des études européennes qui se sont penchées sur la pénibilité du travail en relation avec les contraintes physiques et le risque accru d'accidents du travail (Paoli et Merllié, 2001). La présence encore importante de ces contraintes confirme le fait que les transformations qui se produisent dans les milieux de travail ne les ont pas fait disparaître, mais qu'au contraire, elles en ont ajouté des nouvelles aux anciennes, comme on le constate dans les enquêtes menées sur ces questions en Europe (Merllié et Paoli, 2001 ; Daubas-Létourneux et Thébaud-Mony, 2003).

Il semble que la précarité contractuelle et l'insécurité d'emploi soient aussi critiques en termes de risques d'accidents. D'autres études, qui se sont intéressées à tous les types d'événements accidentels au travail, quelle que soit leur gravité, montrent qu'il existe des liens entre la précarité contractuelle et les accidents du travail (Cloutier et coll., 2006 ; Doniol-Shaw et coll., 1995 ; Guberman et Côté, 2005 ; Hébert et coll., 2003 ; Quinlan et Mayhew, 1999 ; Shannon et Lowe, 2002 ; Thébaud-Mony, 2000). Comme ces résultats concernent tous les types d'événements en termes de gravité et que les personnes n'ont rien à gagner en les déclarant, l'augmentation du risque ne serait pas seulement attribuable au fait que les travailleurs et travailleuses déclarent davantage d'accidents du travail à la fin de leur contrat, puisque le régime de compensation de la CSST est plus avantageux que celui de l'assurance-emploi, comme le

laissent entendre Fortin et Lanoie (1998) dans une revue de la littérature scientifique, principalement économique, sur la question. Une autre étude, réalisée à partir des données de la CSST sur les travailleurs de la construction pour la période de 1976 à 1986, allait aussi dans le même sens (Fortin, Lanoie, Laporte, 1999). Dans le cas de l'insécurité d'emploi, qui relève plus des suites de la restructuration d'entreprises, Quinlan (2007) montre bien aussi une augmentation du risque selon le niveau d'insécurité. D'autres études ont également établi des liens similaires pour les problèmes de santé au travail (par ex., Bourbonnais et coll., 2000). Nos résultats incitent à poursuivre les investigations à ce sujet.

L'EQCOTESST montre que les travailleurs et travailleuses qui ont une faible latitude décisionnelle sont proportionnellement plus à risque de subir un accident que les autres. Une étude quantitative mettant cet indice de Karasek en relation avec les accidents professionnels a été produite au Québec (Gervais et coll., 2006). Ses résultats vont dans le même sens que la relation obtenue avec l'EQCOTESST. L'autonomie décisionnelle pourrait également être associée au concept de marge de manœuvre utilisé en ergonomie (Bourgeois et Hubault, 2005 ; Coutarel et coll., 2005 ; Guérin et coll., 1997 ; Vézina, 2001). Or, ces travaux montrent qu'une marge de manœuvre réduite contribue à la survenue de problèmes de SST.

Le faible soutien social ressort également comme étant un facteur critique pour la sécurité. Cela pose la question du rôle essentiel des collectifs de travail dans la préservation de la SST, ce que plusieurs études qualitatives ont montré (Caroly, 2002 ; Cloutier et coll., 2005). Il faut souligner ici le fait que les transformations du travail actuelles mettent les collectifs à rude épreuve (Gollac et Volkoff, 2000) en entravant les possibilités de coopération et de collaboration. Cela se répercute sur la possibilité d'accomplir un travail de qualité ainsi que de se protéger des accidents et des problèmes de santé psychologique.

Un autre résultat qui semble se dessiner avec l'EQCOTESST, c'est que les personnes qui déclarent ne pas avoir les moyens de faire un travail de qualité sont en proportion plus à risque d'accidents. L'idée de ne pas avoir les moyens de faire un travail de qualité fait aussi bien référence à l'augmentation de la vitesse ou de la charge de travail qu'au fait de ne pas disposer d'outils ou de moyens adéquats pour accomplir sa tâche ; cela empêche les travailleurs et les travailleuses d'utiliser les stratégies protectrices qu'ils ont développées et augmente leur risque de subir un accident, comme l'ont montré plusieurs études et, ce, aussi bien dans le travail à la chaîne que dans d'autres secteurs d'activité, comme ceux des services (par ex., Avila-Assunçao, restauration collective, 1998 ; Cloutier, éboueurs, 1994 ; Cloutier et coll., auxiliaires familiales et sociales et infirmières, 2005 ; Gaudart et Laville, industrie automobile, 1995 ; Millanvoye et Colombel, industrie de la construction aéronautique, 1996 ; Pueyo, sidérurgie, 2001). De plus, le fait de ne pas avoir les moyens de faire un travail de qualité pourrait être une des manifestations de l'intensification du travail qui, comme l'explique Davezies (2007), oppose deux conceptions différentes du travail : la première venant du management, qui considère que « l'excellence, c'est le juste nécessaire » et, l'autre, de l'agent, selon qui elle est liée à un « travail bien fait ». Comme « il n'est pas possible de réaliser tous les objectifs qu'impliquerait un travail bien fait, il faut choisir ce qui va être privilégié » (Davezies, 2007). Cela a des conséquences sur la qualité, mais aussi sur les conflits interpersonnels, les accidents, les TMS et les problèmes de santé psychologique. À titre d'exemple, plusieurs études dans le secteur de la santé montrent bien les coûts élevés associés à cette problématique en termes de santé et de sécurité du travail. Pour le personnel soignant, les problèmes sont liés au décalage existant entre les soins qu'il voudrait

donner aux patients (*cure* et *care*) et ceux qu'il ne peut pas assurer par manque de temps (Cloutier et coll., 2005 ; Roch, 2008).

L'EQCOTESST montre que le fait de ne pas pouvoir modifier leur cadence de travail place les travailleurs et les travailleuses dans des situations plus critiques en termes de sécurité. Voilà un autre indicateur de l'intensification du travail et de la réduction des marges de manœuvre qui s'en suit. Ce résultat concorde aussi avec des études qui établissent un lien entre l'intensification du travail, l'augmentation de la charge, les contraintes temporelles, la réduction des marges de manœuvre et la survenue d'accidents (Askenazy, 2001 ; Davezies, 2007 ; Davezies, 2002 ; Gollac et Volkoff, 2000 ; Guérin, 2001 ; Hamon-Cholet, 2001).

Les travailleurs qui ont peu de possibilités de concilier leurs obligations professionnelles et familiales présentent des taux de fréquence d'accidents traumatiques proportionnellement plus élevés. Il a été démontré que les femmes, qu'elles occupent un travail rémunéré ou non, consacrent plus d'heures aux soins des personnes qui dépendent d'elles que les hommes (Armstrong et Armstrong, 2004). Ce double rôle peut nuire à leur santé (MacDonald et coll., 2005 ; Prévost et Messing, 2001) et probablement entraîner de la fatigue et des risques accrus d'accidents. Par contre, les hommes peuvent se sentir davantage obligés d'accepter des conditions dangereuses pour assurer la survie financière de leur famille (Kjellberg, 1998 ; Premji et coll., 2006).

L'EQCOTESST montre aussi que les travailleurs et travailleuses qui vivent des tensions avec le public, perçoivent une faible reconnaissance dans leur milieu de travail, déclarent ressentir un déséquilibre entre leurs efforts et ce qu'ils en retirent, vivent une tension psychologique élevée au travail, ne disposent pas de flexibilité dans leur horaire de travail et sont victimes de harcèlement psychologique ou de violence au travail sont en proportion relative plus à risque d'accidents. Il a déjà été établi que certains de ces facteurs organisationnels ou de ces exigences du travail influencent la santé mentale en augmentant les contraintes (Marchand et coll., 2006). Cela semble également être le cas pour les accidents, ce que des études ultérieures devront examiner.

Les analyses révèlent que les victimes d'accidents du travail sont en proportions relatives plus nombreuses à faire du présentéisme de longue durée. De plus, elles semblent vivre plus de détresse psychologique que les autres. Il faut rapprocher ce résultat à propos de la détresse psychologique de celui que Gervais et ses collègues (2006) ont obtenu avec les données de l'ESS98. Ils ont trouvé que le risque d'accident était deux fois plus élevé (6,6 %) chez les hommes ayant une détresse élevée que chez les autres (3,3 %), alors qu'il n'y avait pas de différence significative chez les travailleuses.

L'ensemble de ces résultats laisse soupçonner qu'il existe des milieux de travail plus à risque que d'autres du fait du cumul de plusieurs caractéristiques critiques en termes de risque d'accidents, comme le manque de marge de manœuvre, des contraintes temporelles et physiques importantes, des problèmes de soutien social, la rigidité de l'horaire et des lacunes en matière de reconnaissance. Nos résultats laissent soupçonner que les effets sur les travailleuses et les travailleurs dépasseraient les accidents et engloberaient aussi divers autres aspects de la santé, dont la détresse psychologique et peut-être aussi les TMS et les problèmes de santé psychologique. Les effets peuvent aussi se manifester par du présentéisme de longue durée.

8.4.5 Portée et limites des résultats

Rappelons que l'EQCOTESST fournit un premier portrait relativement complet des liens entre des facteurs organisationnels, d'emploi et de travail d'une part, et le risque de subir un accident du travail d'autre part. En ce sens, il sera très utile pour déterminer des priorités d'interventions et de recherche.

Cependant, certaines limites doivent être soulignées. En premier lieu, la nature transversale de cette enquête (avec rappel des 12 mois précédents) et le fait que les analyses présentées dans ce rapport sont préliminaires et descriptives et qu'elles utilisent des méthodes univariées ne permettant pas de constater de lien causal. De plus, les faibles effectifs réduisent les possibilités en termes d'analyse en empêchant plusieurs investigations plus approfondies. Il convient aussi de mentionner que notre choix d'analyse des résultats vise à mieux cibler les populations ou conditions de travail à risque, sans nécessairement toujours tenir compte du nombre de personnes concernées. Voici les autres limites principales qui devront être réduites lors de la prochaine enquête.

8.4.5.1 Durée d'absence

Contrairement à la base de données de la CSST, où toutes les lésions indemnisées sont compilées et suivies dès l'ouverture jusqu'à la fermeture de chaque dossier, l'EQCOTESST s'est intéressée aux accidents de travail survenus au cours des 12 mois antérieurs, ce qui a pour effet de tronquer sur plusieurs plans l'estimation des durées réelles de l'absence à la suite d'accidents du travail. D'abord, dans le but de circonscrire la complexité du questionnaire, l'étude n'a pas pu recenser les absences supérieures à plus de 365 jours, puisqu'on a fait le choix de ne s'intéresser qu'aux accidents des 12 derniers mois. Par ailleurs, la variable de la durée de l'absence ne contient que le nombre de jours de travail manqués depuis l'événement accidentel, mais n'offre aucune estimation de la durée totale jusqu'au retour des travailleurs à leur poste. Par exemple, un répondant victime d'un grave accident survenu à seulement cinq jours de l'interview aura déclaré avoir manqué cinq jours de travail par la suite, mais dans les faits, il pourra passer plusieurs mois en convalescence pour se rétablir complètement, une information que l'EQCOTESST n'aura pas captée. De plus, il est aussi possible qu'une personne ayant subi un accident grave dans les jours précédant l'enquête n'ait pas été en condition de répondre au questionnaire. Par ailleurs, le recours à l'assignation temporaire peut diminuer le nombre de jours d'absence déclarés de l'emploi principal en raison d'accidents du travail.

8.4.5.2 Assignation temporaire

Rappelons qu'en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP), un employeur peut assigner une tâche à un employé victime d'une lésion professionnelle, même si sa blessure n'est pas encore consolidée. Pour se prévaloir de ce droit, il doit remplir certaines conditions, dont celle d'obtenir au préalable l'accord du médecin traitant du travailleur. D'un point de vue légal, Beaudry (2004) en dit ceci : « Afin d'être en mesure d'exercer son droit, l'employeur doit obtenir du médecin qui a charge du travailleur une attestation à l'effet que celui-ci croit que le travailleur est raisonnablement en mesure d'accomplir le travail proposé, que ce travail est sans danger pour sa santé, sa sécurité et son intégrité

physique compte tenu de sa lésion et enfin, que ce travail est favorable à sa réadaptation. » (p. 34).

Le questionnaire de l'EQCOTESST est limité pour mesurer l'étendue du recours à l'assignation temporaire des employeurs québécois. D'abord, la question posée regroupe les situations où la personne accidentée a été réaffectée temporairement et celles où le nombre de ses heures de travail a été réduit. Cette question ne fait donc pas référence exclusivement à l'assignation temporaire au sens légal ; la question AC11B était la suivante : *En raison de cet accident de travail, avez-vous été assigné(e) à des 'travaux légers', subi une assignation temporaire ou une réduction temporaire des heures de travail ?*. On ne peut donc pas associer le pourcentage de répondants accidentés du travail ayant répondu par l'affirmative à cette question à la fréquence du recours à l'assignation temporaire au Québec. Mentionnons quand même que parmi les travailleurs accidentés ayant dû s'absenter du travail, ceux qui ont répondu *Oui* à cette question ont, en plus grande proportion, des durées d'absence supérieures à cinq jours. De plus, il est difficile de penser comparer nos données à celles de la CSST, car d'après les informations dont nous disposons, les cas d'assignation temporaire peuvent apparaître ou non dans les statistiques d'indemnisation de l'organisme. Dans ces cas, il faut qu'une réclamation ait été faite à la CSST pour le salaire perdu durant les jours où le travailleur n'était pas en assignation temporaire, ou pour les traitements médicaux qu'il a reçus ou autres frais payés. Il existe donc des cas de travailleurs en assignation temporaire pour lesquels un dossier a été ouvert à la CSST. Toutefois, aucune information disponible ne permet d'identifier les dossiers où un travailleur a été placé en assignation temporaire. Il n'est donc pas possible d'estimer l'importance du phénomène au moyen des données de la CSST. Les renseignements sur l'assignation temporaire que l'EQCOTESST a recueillis ne trouvent pas de comparables dans la base de données de l'organisme. Il faudrait que le recours à l'assignation temporaire soit mieux documenté dans une prochaine enquête.

8.4.5.3 Indemnisation

Lors de l'entrevue téléphonique, les personnes accidentées étaient interrogées pour déterminer qui avait assuré l'indemnisation de leur salaire pendant leur absence du travail, lorsqu'elles avaient été indemnisées. Cette question comportait plusieurs possibilités de réponses : l'employeur, une banque de temps, une assurance-salaire, la CSST, l'assurance-emploi ou l'aide sociale. Cependant, il est important de souligner que les résultats présentés pour cette variable doivent être interprétés avec prudence. En effet, lorsqu'une réclamation a été faite à la CSST, l'employeur indemnise les 14 premiers jours d'absence et la CSST lui rembourse ce montant par la suite. Au vu des réponses fournies, nous ne sommes pas convaincus que tous les répondants connaissaient cette réalité ; par exemple, certains d'entre eux ont pu affirmer avoir été indemnisés par leur employeur, alors que la CSST a remboursé celui-ci pour les indemnités versées aux travailleurs accidentés. De plus, il existe plusieurs types d'assurances-salaire, qui présentent chacune des particularités en termes de couverture.

8.4.6 Pistes d'action

Ces résultats permettent d'identifier des pistes d'interventions qui s'adressent aux responsables de politiques publiques, que ce soit la CSST, le ministère du Travail, la Commission des normes du travail ou le ministère de la Santé et des Services sociaux, ainsi qu'aux entreprises, aux

associations sectorielles paritaires, aux associations syndicales et patronales de même qu'aux organismes de formation.

Pour les responsables de politiques publiques (CSST, ministère du Travail, Commission des normes du travail, ministère de la Santé et des Services sociaux) :

- Explorer plus en profondeur les raisons pour lesquelles les travailleurs et les travailleuses ne font pas toujours de réclamations à la CSST à la suite d'un accident du travail ;
- Réfléchir à la façon d'organiser la prévention des accidents de façon à mieux tenir compte des nouvelles réalités du travail liées à la place prépondérante des secteurs de services dans l'économie québécoise et des risques qui y sont présents ;
- Continuer ou amorcer le travail de sensibilisation et de prévention auprès de populations particulières, dont les jeunes, le personnel des services (hébergement, restauration, santé, etc.) et les travailleurs et les travailleuses précaires pour réduire leur risque élevé d'accidents ;
- Cibler les collectifs de travail comme piste de prévention afin de favoriser le soutien social qui s'avère protecteur en termes de risque d'accidents du travail ;
- Penser à des programmes d'interventions en milieu de travail visant particulièrement à réduire les contraintes temporelles et les contraintes physiques, car elles s'avèrent spécialement critiques en termes de risque d'accidents du travail ;
- En raison de l'influence de la précarité contractuelle et de l'insécurité d'emploi sur l'augmentation du risque d'accidents, il serait important de s'interroger sur l'adaptation des systèmes de prévention et de compensation à ces réalités du monde du travail ;
- Penser à un meilleur encadrement des mesures de conciliation du travail et de la vie personnelle, qui semblent avoir un effet sur le taux de fréquence des accidents du travail.

Pour les responsables de politiques gouvernementales ainsi que pour les entreprises, les associations sectorielles paritaires, les associations syndicales et patronales et les organismes de formation :

- Travailler à la réduction des contraintes qui influencent le risque d'accidents dans les milieux de travail ;
- S'intéresser aux populations particulièrement vulnérables face aux risques d'accidents, telles que les jeunes, le personnel des services (hébergement, restauration, santé, etc.) et les travailleurs et les travailleuses précaires ;
- Organiser la formation professionnelle et la transmission des savoirs de métier de façon à tenir compte des conditions de travail et d'emploi qui contribuent particulièrement à augmenter le risque d'accidents, telles que la précarité contractuelle, l'insécurité d'emploi, l'intensification de la tâche et la conciliation du travail et de la vie personnelle.

8.4.7 Pistes de recherche

Les résultats sur les accidents du travail présentés ici, de même que ceux d'autres études, conduisent à suggérer de prioriser la recherche sur les thématiques suivantes :

- Analyser, par des approches multivariées, l'ensemble des facteurs de risque d'accidents que l'EQCOTESST a documentés pour en identifier les principaux déterminants et aussi ceux qui pourraient jouer un rôle protecteur ;
- Approfondir l'étude des relations entre différentes formes de précarité contractuelle et d'insécurité d'emploi et l'augmentation des accidents du travail ;
- Étudier les mécanismes qui relient les diverses manifestations de l'intensification du travail (manque de moyens pour bien faire son travail, interruptions, contraintes temporelles, etc.) et un risque accru d'accidents du travail ;
- Documenter les effets sur les accidents des nouvelles formes d'organisation du travail favorisant notamment l'autonomie décisionnelle et les marges de manœuvre organisationnelles ainsi que la reconnaissance, le soutien social apporté par les collectifs de travail et les conditions de conciliation du travail et de la vie personnelle ;
- Approfondir les analyses afin d'explorer plus en profondeur les risques d'accidents dans les PME et les PPE, puisque les premiers résultats tirés des données de l'EQCOTESST à ce sujet semblent surprenants en comparaison avec ceux qui proviennent d'autres études ;
- Approfondir les connaissances scientifiques sur les populations particulièrement vulnérables au risque d'accidents, dont les jeunes, le personnel des services (hébergement, restauration, santé, etc.), les personnes ayant un statut professionnel précaire ou vivant de l'insécurité dans le cadre de leur emploi, les travailleurs et travailleuses vivant de la détresse ou du harcèlement psychologique ;
- Étudier le rôle de l'expérience en emploi, en relation avec l'âge et l'ancienneté, comme élément protecteur des risques d'accidents et s'intéresser à la transmission de ces savoirs.

8.5 Conclusion

Les accidents du travail constituent toujours un problème majeur dans notre société. Les premières analyses des données de l'EQCOTESST montrent la contribution des conditions de travail et d'emploi à cette réalité et révèlent des populations particulièrement vulnérables. Ces constats justifient le besoin d'efforts accrus en termes de prévention dans les milieux de travail ainsi qu'en termes de recherche.

8.6 Bibliographie

Akerstedt, T., Fredlund P., Gillberg M., (2002). 'A prospective study of fatal occupational accidents-relationship to sleeping difficulties and occupational factors', Journal of Sleep Research, 11 : 69–71.

Allen, H. M., Slavin T., Bunn W. B. (2007). 'Do long work hours impact health, safety, and productivity at a heavy manufacturer?', J Occup Environ Med., 49, 148-171.

Armstrong, P., Armstrong H. (2004). Thinking it Through Women, Work and Caring in the New Millennium. In K. R.Grant, C. Amaratunga, P. Armstrong, M. Boscoe, A. Pederson et K. Wilson (éds.), Caring For/Caring About Women, Home Care and Unpaid Caregiving, Aurora, Ontario, Garamond Press, p. 5-43.

Armstrong, P., Armstrong, H. (1994). The double ghetto. 3rd ed., Toronto, McClelland and Stewart.

Askenazy, P., (2004). Les désordres du travail, Paris, Seuil et République des idées.

Askenazy, P., (2001). 'Innovative Workplace Practices and Occupational Health and Safety in the United States', Industrial and Economic Democracy, No. 22-4.

Askenazy, P,. Caroli, E., Marcus, V. (2002). 'New Organizational Practices and Working Conditions : Evidence from France in the 1990's', Louvain Economic Review, Vol. 68, No. 1-2.

Asselin, S., (2003). « Professions : convergence entre les sexes ? », Institut de la statistique du Québec, Données sociodémographiques en bref, 7 (3) : 6-8.

Avila-Asunçio, A., (1998). De la déficience à la gestion collective du travail : les troubles musculo-squelettiques dans la restauration collective, Thèse de doctorat, EPHE, Paris.

Beaudry, C., (2004). « L'assignation temporaire », *Travail et santé*, vol. 20, n° 4, p. 34-35.

Belman, D., Levine D. I. (2004). 'Size, Skill, and Sorting', Labour, Vol. 18, No. 4, p. 515–561.

Bernard, A., (2009). « Tendances de l'emploi manufacturier », Perspective, produit n° 75-001-X, catalogue de Statistique Canada, février, 14 p. En ligne : http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2009102/pdf/10788-fra.pdf. Consulté le 15 juillet 2009.

Biddle, J., Roberts, K., Rosenman, K.D., Welch, E.M. (1998). 'What percentage of workers with work-related illnesses receive workers' compensation benefits?', J Occupational and Environmental Medicine, 40 (4) : 325-31.

Bird, F. E., Germain, G. L. (1985). Practical Loss Control Leadership. Loganville, Georgia : Institute Publication.

Bourbonnais, R., Malenfant, R., Viens, C., Vézina, M., Brisson, C., Laliberté, D., Sarmiento, J.

(2000). Les impacts positifs et négatifs de la transformation du réseau de santé sur la vie professionnelle, la vie familiale et la santé des infirmières et des infirmiers de l'agglomération de Québec, Rapport de recherche, RIPOST, 71 p.

Bourdouxhe, M., Champoux D., Mercier L. (1987). Étude exploratoire des accidents en construction sur l'île de Montréal, Rapport de recherche, IRSST, 140 pages.

Bourdouxhe, M., Guertin, S., Cloutier, E. (1992). Étude des risques d'accident dans la collecte des ordures ménagères, IRSST, Montréal, R-061, 355 p.

Bourgeois, F., Hubault, F. (2005). Prévenir les TMS. de la biomécanique à la revalorisation du travail, l'analyse du geste dans toutes ses dimensions. Activités, 2 (1) : 19-36. En ligne : http://www.activites.org/v2n1/bourgeois.pdf

Breslin, C., Koehoorn, M., Smith P., Manno, M. (2003). 'Age related differences in work injuries and permanent impairment : a comparison of workers' compensation claims among adolescents, young adults and adults', Occupational and Environmental Medicine, 60 : e10. En ligne : http://www.occenvmed.com/cgi/content/full/60/9/e10

Breslin, C., Smith P., Koehoorn, M., Lee, H. (2006). 'Is the workplace becoming safer?', Statistique Canada, Perspectives, juillet 2006, p. 18-23.

Caroly, S., (2002). Différences de gestion collective des situations critiques dans les activités de service selon deux types d'organisation du travail, vol. 4, n° 1. En ligne : www.pistes.uqam.ca

Champoux, D., Cloutier, E. (1996). Problématique de la santé et de la sécurité chez les pompiers : résultats de l'analyse de fichiers d'accidents de deux municipalités au Québec, Études et recherches, Rapport de recherche R-144, IRSST, 63 pages.

Cloutier, E., Bourdouxhe M, Ledoux É, David H, Gagnon I and Ouellet F. (2006). Étude descriptive des conditions d'emploi, de travail et de santé et de sécurité du travail des infirmières d'agence privée dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, Rapport R-475, IRSST.

Cloutier, E., David H., Ledoux É., Bourdouxhe M., Teiger C., Gagnon I., Ouellet F. (2005). Importance de l'organisation du travail comme soutien aux stratégies protectrices des auxiliaires familiales et sociales et des infirmières des services de soins et de maintien à domicile, Rapport IRSST, R-429, 261 p.

Cloutier, E., (1994). 'The effect of age on safety and work practices among domestic trash collectors in Québec', Safety Science, Vol. 17, p. 291-308.

Cloutier, E., Laflamme, L. (1985). Organisation du travail et sécurité des opérations forestières, Rapport abrégé de recherche, IRSST, 101 p.

Coutarel, F., Daniellou F., Dugué, B. (2005). La prévention des troubles musculo-squelettiques : quelques enjeux épistémologiques. Activités, 2 (1), 3-18. En ligne : http://www.activites.org/v2n1/coutarel.pdf

Cox, R., Lippel K. (2008). 'Falling through the legal cracks : the pitfalls of using workers' compensation data as indicators of work-related injuries and illnesses', Policy and Practice in Health and Safety, 06.2, 63-84.

Dahlberg, R., Karlqvist L., Bildt C., Nykvist K. (2004). 'Do work technique and musculoskeletal symptoms differ between men and women performing the same type of work tasks?', Appl Ergon, 35 (6) : 521-529.

Daniellou, F., Simard M., Boissières I. (2009). « Facteurs humains et organisationnels de la sécurité industrielle, un état de l'art », FonCSI, 04, 123 p.

Daubas-Letourneux, V., Thébaud-Mony A. (2000). Connaissance et reconnaissance des accidents du travail. Approche sociologique. La construction sociale des accidents du travail et leur inscription ou non dans le système de réparation, Publication du ministère de l'Emploi et de la Solidarité français, juin.

Daubas-Letourneux, V., Thébaud-Mony A. (2003). « Organisation du travail et santé dans l'Union européenne », Travail et emploi, n° 96, p. 9-35.

Davezies, P., (2007). » Les coûts de l'intensification du travail », Les cahiers des FPS, n° 6, p. 39-42.

Davezies, P., (2002). « Charge de travail et enjeux de santé », Performances, Stratégies et Facteur humain, n° 6, p. 2-6.

Dejours, C., (1980). Travail, usure mentale - De la psychopathologie à la psychodynamique du travail, Bayard éditions, 1980, Paris, nouvelles éditions augmentées en 1993 et 2000, 281 p.

Dembe, A. E., Erickson J. B., Delbos R. G., Banks S. M. (2005). 'The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses : new evidence from the United States', Occupational and Environmental Medicine, 62 : 588–597.

Doniol-Shaw, G., Huez, D., Sandret, N. (1995). Les intermittents du nucléaire : Enquête STED sur le travail en sous-traitance dans la maintenance des centrales nucléaires, Octares, Toulouse, 275 p.

Döös, M., Laflamme, L., Backström, T. (1994). 'Immigrants and occupational accidents : a comparative study of the frequency and types of accidents encountered by foreign and Swedish citizens at an engineering plan in Sweden', Safety Science, 18, p. 15-32.

Duguay, P., Massicotte, P., Prud'homme, P. (2008). Lésions professionnelle indemnisées au Québec en 2000-2002 : I – Profil statistique par activité économique, Rapport R-547, IRSST, 142 pages.

Duguay, P., Hébert, F., Massicotte, P. (2001). « Les indicateurs de lésions indemnisées en santé et en sécurité du travail au Québec : des différences selon le sexe », Comptes rendus du congrès SELF-ACE de 2004, Les transformations du travail, enjeux pour l'ergonomie, Montréal, volume 6, p. 65.

Duguay, P., Cloutier E. (1996). « Taux d'incidence des accidents du travail et vieillissement : l'importance du type de dénominateur », Cahiers québécois de démographie, vol .25, n° 3.

European Agency for Safety and Health at Work. (2003). Gender issues in safety and health at work, A review. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Community.

Fortin, B., Lanoie P. (1998). Effects of Workers' compensation : A Survey, Série scientifique, Cirano, Montréal, 43 p.

Fortin, B., Lanoie P., Laporte C. (1999). 'Is Workers' Compensation a Substitute for Unemployment Insurance?', Journal of Risk and Uncertainty, 18 : 2, 165-188.

Gagnon, S., Institut de la statistique du Québec. 2004. « Les changements au chapitre de l'emploi au Québec », Flash-info – Travail et rémunération, vol. 5, n° 4, septembre, p. 1-7. En ligne : http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/pdf/pdf-bulletin/TR_sept04.pdf. Consulté le 15 juillet 2009.

Gaudart, C., Laville A. (1995). « Âge et modalité de régulation de l'activité : le cas de tâches répétitives sous cadences », In J.-C. Marquié, D. Paumès et S. Volkoff (dirs) : Le travail au fil de l'âge, p. 329-351, Toulouse, Octares.

Gervais, M., Massicotte, P., Champoux, D. (2006). Conditions de travail, de santé et de sécurité des travailleurs du Québec, Rapport R-449, IRSST, 133 p.

Godin, J-F., Baril R, Massicotte P. (2005). Portrait statistique des travailleurs en réadaptation pour 2001-2002, Études et recherches, Rapport R-440, Montréal, IRSST.

Godin, J-F., Laplante B, Ledoux É, Vultur M, Tsala D. (2008). Étude exploratoire des parcours d'emploi en lien avec l'apparition des premières lésions chez les jeunes de 16 à 24 ans, Études et recherches, Rapport IRSST.

Gollac, M., Volkoff, S. (2000). Les conditions de travail, Repères, Paris.

Gollac, M., Volkoff, S. (1996). Citius, Altius et Fortius, Actes de la Recherche en sciences sociales, 114 : p. 54-67.

Granzow, K., et Theberge N. 2009. 'On the Line : Worker Democracy and the Struggle Over Occupational Health', Qualitative Health Research, 19 (1) : 82-93.

Gravel, S., Boucheron L., Kane M. (2003). « La santé et la sécurité au travail des travailleurs immigrants à Montréal : résultats d'une enquête exploratoire », PISTES, vol. 5, n° 1. En ligne : www.pistes.uqam.ca

Guberman, N., Côté, D. (2005). « Pourquoi la CSST n'est pas le premier recours des enseignantes et des préposées en aide domestique ayant des lésions professionnelles », PISTES, 7(2). En ligne : www.pistes.uqam.ca

Guérin, F., (2001). « Charge de travail. Que fait l'organisation ? », Dossier coordonné par François Guérin, Travail et changement, n° 263, p. 9-17.

Guérin, F., Laville A., Daniellou F., Duraffourg J., Kerguelen, A. (1997). Comprendre le travail pour le transformer : la pratique de l'ergonomie. Anact, collection Outils et Méthodes, 287 p.

Hamon-Cholet, S., (2003). « Accidents et accidentés du travail », Travail et emploi, n° 88.

Hall, A., Forrest A, Sears A, et Carlan N. 2006. 'Making a Difference. Knowledge, Activism and Worker Representation in Joint OHS Committees', Relations Industrielles, 61 (3) : 408-436.

Hébert, F., Duguay, P., Massicotte, P. (2003). Les indicateurs de lésions indemnisées en santé et en sécurité du travail au Québec : analyse par secteur d'activité économique en 1995-1997, Rapport R-333, Montréal, IRSST, 229 p.

Islam, S.S., Velilla, A. M., Doyle, E.J., Ducatman, A.M. (2001). 'Gender Differences in Work Related Injury/Illness : Analysis of Workers Compensation Claims', American Journal of Industrial Medicine, 39, p. 84-91.

Institut de la statistique du Québec. (2008). Annuaire québécois des statistiques du travail : Portrait des principaux indicateurs du marché du travail, vol. 4, n° 1, 279 p.

James, P., (2006). 'The changing world of work : an exploration of its implications for work-related harm', Policy and Practice in Health and Safety, 4 (1) : 3-15.

John, M., C. Nelson, K. Kilkon, A. Haviland. (2006). Small Businesses and Workplace Fatality Risk : An Exploratory Analysis, RAND CORP, 76 p.

Kalleberg, A.L., Reskin BF, et Hudson K. (2000). 'Bad jobs in America : Standard and non-standard employment relations and job quality in the United States', American Sociological Review, 65 (2) : 256-278.

Kjellberg, A., (1998). 'Men, work and health', In Kilbom, Å., Messing, K., Thorbjornsson C. B. Women's Health at Work, National Institute for Working Life, Sweden, 279-307.

Laundry, B., Lees R. (1989). 'Comparison of reported workplace morbidity in 8 and 12 hour shifts in one plant', Journal of the Society of Occupational Medicine, 39 : 81–4.

Ledoux, É., Laberge L., Thuilier C., Prud'homme P., Veillette S., Gaudreault M., Perron M. (2008). Étudier et travailler en région à 18 ans : quels sont les risques de SST ? Une étude exploratoire, Études et recherches, Rapport R-560, Montréal, IRSST, 90 p.

Ledoux, É., Laberge M. (2006). Bilan et perspectives de recherche sur la SST des jeunes travailleurs, Études et recherches, Rapport R-481, Montréal, IRSST, 80 p.

Lippel, K., (2004a). « Le travail atypique et la législation en matière de santé et sécurité du travail », Développements récents en santé et sécurité du travail, Éditions Yvon Blais, Cowansville, p. 307-383.

Lippel, K., (2004b). « La protection défaillante de la santé des travailleurs autonomes et des sous-traitants en droit québécois de la santé au travail », Santé, société, solidarité, p. 101-110.

Macdonald, M., Phipps, S., Lethbridge, L. (2005). Taking its toll : Implications of paid and unpaid work responsibilites for women's well-being. Feminist Economics. 11 : 1 p.63-94.

Marchand, A., Demers A., Durand P. (2006). 'Social structure, agent personality and mental health : a longitudinal analysis of the specific role of occupation and of workplace constraints-resources on psychological distress in the Canadian work force', Human Relations, Vol. 59, No. 7, p. 875-901.

Mayhew, C., Quinlan, M. (2002). 'Fordism in the Fast Food Industry : pervasive management control and occupational health and safety risks for young temporary workers', Sociology of Health and Illness, 24 : 3, p. 261-284.

Mendelo, J.M., B.T. Kagey (1990). 'Using Occupational Safety and Health Administration – Accident Investigations to Study Patterns in Work Fatalities', Journal of Occupational Medicine : Offcial Publication of the Industrial Medical Association, Vol. 32, No. 11, p. 1117–1123.

Merllié, D., Paoli, P. (2001). Ten years of working conditions in the European Union, Summary, European Foundations for the Empowerment of Living and Working Conditions, Dublin, Ireland.

Messing, K., Punnett L., Bond M., Alexanderson K., Pyle J., Zahm S., Wegman D., Stock S.R., de Grosbois S. (2003). 'Be the fairest of them all : Challenges and recommendations for the treatment of gender in occupational health research', American Journal of Industrial Medicine, 43(6) : 618-629.

Messing, K., Stellman, J. M. (2006). 'Sex, gender and women's occupational health : The importance of considering mechanism', Environmental Research, 101(2), p. 149-162.

Millanvoye, M., Colombel J. (1996). « Âge et activité des opérateurs dans une entreprise de construction aéronautique », Intervenir par l'ergonomie, XXXI^{e} Congrès de la SELF, p. 39-46, Bruxelles.

Ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et de la Technologie. (1996). La tertiarisation de l'économie du Québec, 21 p. En ligne : http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs59118. Consulté le 15 juillet 2009.

Morse, T., Dillon, C., Warren, N., Hall C., Hovey D. (2001). 'Capture-recapture estimation of unreported work-related musculoskeletal disorders in Connecticut', American J Industrial Medicine, 39 (6) : 636-42.

Nichols, T., A. Dennis, W. Guy (1995). 'Size of Employment Unit and Industrial Injury Rates in British Manufacturing : A Secondary Analysis of WIRS 1990 Data', Industrial Relations Journal, Vol. 26, No. 1, p. 45–56.

Paoli, P., Merllié, D. (2001). Troisième enquête européenne sur les conditions de travail, 2000. Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 73 pages.

Painchaud, C., (1991). Vers l'an 2000 ; Immigration, impact sur la santé et la sécurité du travail, Montréal, Service de l'évaluation de programmes et prospective, Commission de la santé et de la sécurité du travail.

Premji, S., Messing, K., Lippel, K. (2008). 'Broken english, broken bones? Mechanisms linking language proficiency and occupational health in a Montréal garment factory', International Journal of Health Services, Volume 38, Number 1, 1-19.

Premji, S., Messing, K., Lippel, K. (2006). L'impact des différences ethniques sur l'accès à la santé et la sécurité au travail, ACFAS, le 18 mai 2006. En ligne : http://www.rrsstq.com/fra/symposium_-_linvisible_qui_fait_mal_treize_ans_de_recherches_sur_la_sante_des_travailleuses.asp

Prévost, J., Messing, K. (2001) « Stratégies de conciliation d'un horaire de travail variable avec des responsabilités familiales », Le travail humain, 64 : 119-143.

Pueyo, V,. (2001). « La traque des dérives : expérience et maîtrise du temps dans une tâche de contrôle qualité », Travail et Emploi.

Quinlan, M., Mayhew, C. (1999). 'Precarious Employment and Worker's Compensation', International Journal of Law and Psychiatry, 22 : 491-520.

Quinlan, M., Mayhew, C. et Bohle, P. (2001a). 'The global expansion of precarious employment, work disorganisation, and consequences for occupational health : A Review of Recent Research', International Journal of Health Services, 31 (2), p. 335-414.

Quinlan, M., Mayhew, C., Bohle, P. (2001b). 'The global expansion of precarious employment, work disorganisation and occupational health : placing the debate in a comparative historical context', International Journal of Health Services, 31(3), p. 507-36.

Quinlan, M., (2007). 'Restructuring/Downsizing, OHS regulation and worker health and wellbeing', International Journal of Law and Psychiatry, 30 : 385-399.

Roch, G., (2008). Impact du climat organisationnel sur le façonnement des pratiques relationnelles de soins et la satisfaction professionnelle d'infirmières soignantes en milieu hospitalier, Thèse de doctorat, Université de Montréal, 295 p.

Rosenman, K.D., Gardiner, J.C., Wang, J., Biddle, J.,. Hogan, A, Reilly, M.J., Roberts, K., Welch, E. (2000). 'Why most workers with occupational repetitive trauma do not file for workers compensation', Journal of Occupational and Environmental Medicine, 42(1) : 25-34.

Shannon, H.S., Mayr J, Haines T. (1997). 'Overview of the relationship between organizational and workplace factors and injury rates', Safety Science 26 (3) : 201-217.

Shannon, H., Lowe, G., (2002). 'How many injured workers do not file claims for Workers' Compensation benefits?', American Journal of Industrial Medicine, 42. 473.

Simard, M., (1998). « La culture de sécurité et sa gestion », in Encyclopédie de santé et de sécurité au travail, BIT, Genève, p. 59.4-59.8

Smith, P.M., Mustard, C.A. (2004). 'Examining the associations between physical work demands and work injury rates between men and women in Ontario, 1990-2000', Occupational and Environmental Medicine, 61, p. 750-756.

St-Vincent, M., Denis, D. (2005). Réflexions sur l'intervention en SST auprès de jeunes occupants des emplois de type "petits boulots" : le cas du commerce de détail, Conférence au colloque Les jeunes et la SST dans une société en mouvement, Montréal, 28 avril.

Statistique Canada. (2006). Femmes au Canada : 5^{e} édition, Rapport statistique fondé sur le sexe, ministère de l'Industrie, Ottawa.

Taylor, G.S., 1987. 'A reanalysis of the relation between unionization and workplace safety', International Journal Health Services, 17 : 443-453.

Thébaud-Mony, A., (2000). L'industrie nucléaire : Sous-traitance et servitude, Paris, Inserm.

Thomas, P., (1991). 'Safety in Smaller Manufacturing Establishments', Employment Gazette, 99(1) : 20-26.

Tucker, E., (2003). 'Diverging Trends in Worker Health and Safety Protection and Participation in Canada, 1985-2000', Relations Industrielles, 58 (3) : 395-426.

Valleyre, A., (2006). « Conditions de travail et santé au travail des salariés de l'Union européenne : des situations contrastées selon les formes d'organisation du travail », Centre d'études de l'emploi, n° 73, 48 p.

Vézina, M., Vinet, A., Brisson, C., (1989). « Le vieillissement prématuré associé à la rémunération au rendement dans l'industrie du vêtement », Le travail humain, vol. 52, n° 3, p. 203-212.

Vézina, N., (2001). La pratique de l'ergonomie face aux TMS : ouverture à l'interdisciplinarité. Comptes-rendus du 36e Congrès de la société d'ergonomie de langue française et du 32e Congrès de l'Association canadienne d'ergonomie, 3-5 octobre 2001, Montréal, 44-60.

Vinet, A., Brisson, C., Vézina, M. (1986). « Rémunération à la pièce, travail parcellaire et santé mentale dans l'industrie du vêtement », Sociologie et société, vol. 18, n° 2, p. 25-36.

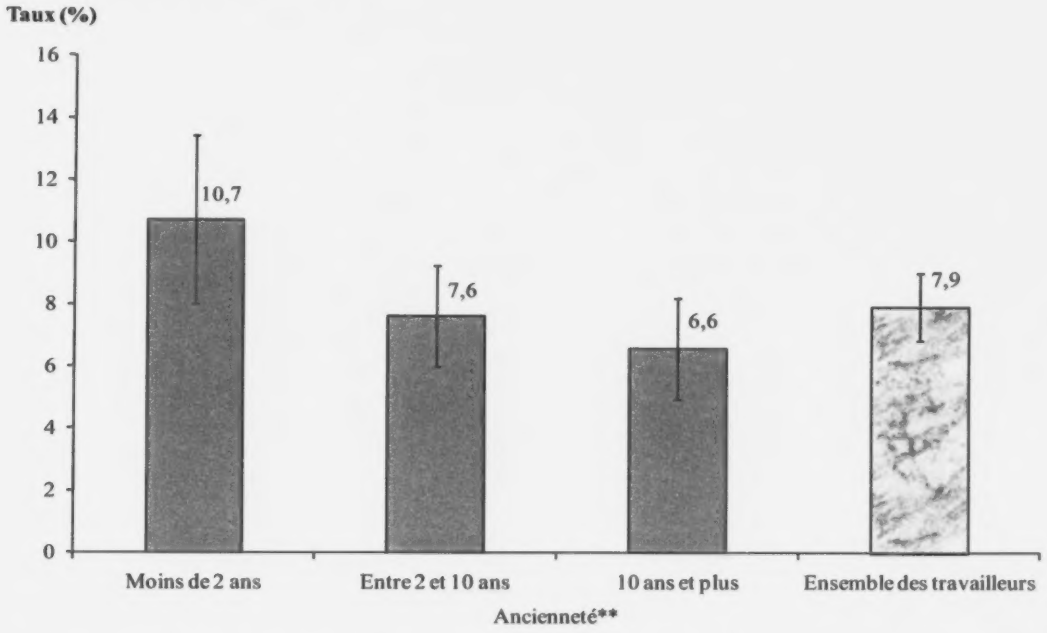
Vosko, L., (dir.) (2006). Precarious Employment : Understanding Labour Market Insecurity in Canada, Mc-Gill Queen's University Press.

Voss, M., Floderus B, Diderichsen F. (2001). 'Physical, psychosocial, and organisational factors relative to sickness absence : a study based on Sweden', Journal of Occupational & Environmental Medicine, 58 : 178–84.

Walter, D., (2005). 'Worker representation and health and safety in the United Kingdom', International Journal of Health Services, 36 (1) : 87-111.

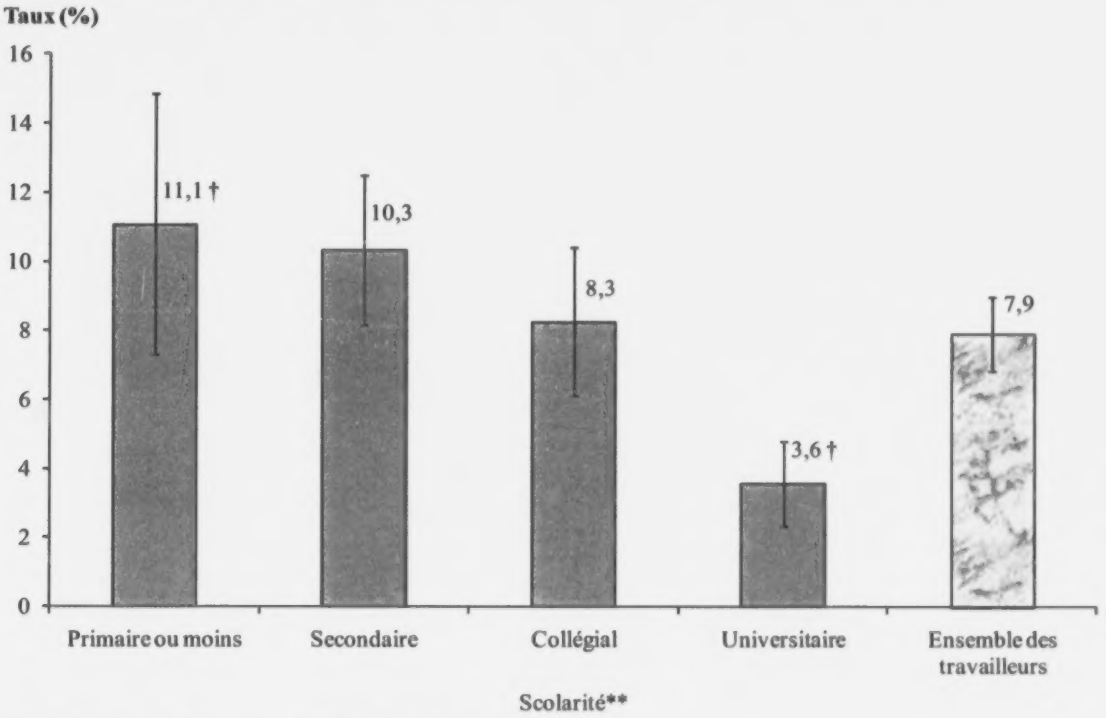
8.7 Figures et tableaux complémentaires

Figure C 8.1 : Fréquence ETC des accidents du travail à l'emploi principal selon l'ancienneté des travailleurs*



* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
**Le test global du Khi-deux n'est pas statistiquement significatif au seuil de 5 %.
I - Intervalle de confiance à 95 %.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Figure C 8.2 : Fréquence ETC des accidents du travail à l'emploi principal selon le niveau de scolarité complété des travailleurs*



† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
** Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*
I – Intervalle de confiance à 95 %.

Tableau C 8.1 : Fréquence ETC des accidents du travail à l'emploi principal selon les variables sociodémographiques*

	Taux de fréquence ETC des accidents (%)	Intervalle de confiance	
		Borne inférieure	Borne supérieure
Sexe			
Homme	8,6	7,1	10,1
Femme	7,0	5,5	8,5
Langue le plus souvent parlée à la maison			
Français uniquement	8,0	6,8	9,2
Français et autres	11,3 †	6,3	16,3
Au moins l'anglais (sans le français)	4,5 ††	1,6	7,5
Ni anglais, ni français	7,6 ††	1,5	13,8

† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.

* Population d'individus en emploi comme salariés ou travailleurs autonomes depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine

Le test global du Khi-deux n'est pas statistiquement significatif au seuil de 5 %.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 8.2 : Fréquence ETC des accidents du travail à l'emploi principal selon les variables relatives au type d'emploi*

		Taux de fréquence ETC des accidents (%)		Intervalle de confiance	
				Borne inférieure	Borne supérieure
Type de profession**					
	Manuel	14,6		11,8	17,4
	Non-manuel	3,1		2,3	4,0
	Mixte	9,9		7,4	12,4
Regroupement de secteur d'activité économique**					
	Industries primaires, utilité publique et construction	9,5	†	5,9	13,2
	Industries manufacturières et services de réparation et entretien	12,0		8,8	15,2
	Hébergement, restauration, services personnels et aux organisations, et arts et spectacles	13,0	†	8,0	18,0
	Soutien à la production	4,0	†	2,3	5,8
	Transport, entreposage et services de gestion des déchets	7,5	††	3,1	11,9
	Commerce	6,2	†	3,7	8,6
	Soins de santé et assistance sociale	9,2	†	6,2	12,3
	Enseignement	3,5	††	1,5	5,5
	Services gouvernementaux, parapublics	5,1	††	1,7	8,4
Catégorie professionnelle**					
	Cadres supérieurs et cadres intermédiaires	3,5	††	1,4	5,5
	Professionnels	2,4	††	1,2	3,6
	Semi-professionnels et techniciens	7,1	†	4,7	9,5
	Contremaîtres et cadres de premier niveau	7,9	††	3,2	12,7
	Personnel de bureau	4,5	††	2,2	6,8
	Ouvriers qualifiés	14,8		10,7	19,0
	Personnel et ouvriers non-qualifiés et manœuvres	12,5		9,8	15,2
Type de contrat de travail**					
	Salarié cadre, syndiqué ou non syndiqué	4,5	††	2,3	6,7
	Salarié non cadre syndiqué	11,4		9,3	13,4
	Salarié non cadre non syndiqué	7,3		5,6	9,0
	Travailleur autonome	5,4	††	2,6	8,1

† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.

* Population d'individus en emploi comme salariés ou travailleurs autonomes depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.

** Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 8.3 : Fréquence ETC des accidents du travail à l'emploi principal selon les variables sur les caractéristiques de l'emploi et les conditions d'emploi*

	Taux de fréquence ETC des accidents (%)	Intervalle de confiance	
		Borne inférieure	Borne supérieure
Secteur public / privé			
Public	7,5	5,6	9,4
Privé	7,8	6,6	9,1
Agence de placement			
Oui	14,0 ††	3,0	25,1
Non	8,3	7,1	9,4
Taille de l'entreprise			
0-20	6,7	4,7	8,6
21-50	8,2 †	5,1	11,2
51-499	9,4	7,2	11,7
500+	7,8	5,9	9,8
Accès régime de retraite privé			
Oui	7,5	6,1	9,0
Non	7,8	6,2	9,4
Accès régime d'assurance salaire en cas de maladie			
Oui	7,9	6,6	9,1
Non	8,0	5,9	10,1
Emploi temporaire/permanent			
Permanent	8,1	6,9	9,2
Temporaire	11,4 †	6,9	15,9
Temps plein/partiel			
Plein	8,0	6,8	9,2
Partiel	13,3 †	7,7	18,9
Emploi saisonnier			
Oui	11,1 †	5,7	16,5
Non	7,8	6,7	8,9

† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement

* Population d'individus en emploi comme salariés ou travailleurs autonomes depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.

Le test global du Khi-deux n'est pas statistiquement significatif au seuil de 5 %.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 8.3 (suite) : Fréquence ETC des accidents du travail à l'emploi principal selon les variables sur les caractéristiques de l'emploi et les conditions d'emploi*

	Taux de fréquence ETC des accidents (%)	Intervalle de confiance	
		Borne inférieure	Borne supérieure
Nombre d'heures travaillées ensemble des emplois en moyenne par semaine			
Moins de 20 heures	19,6 ††	4,8	34,5
Entre 20 et 30 heures	10,6 ††	5,1	16,1
Entre 30 et 40 heures	7,3	5,4	9,1
40 heures et plus	7,8	6,4	9,1
Satisfaction du nombre d'heures travaillées			
Voudrait faire plus d'heures	15,5 †	9,1	21,8
Voudrait faire moins d'heures	7,6	5,6	9,6
Satisfait du nombre d'heures travaillées actuellement	7,4	6,1	8,6
Horaire de travail**			
Régulier de jour	6,4	5,3	7,5
Régulier autre que de jour	10,4 †	6,9	13,9
Non-régulier	10,6	7,8	13,5
Travail la fin de semaine**			
Oui	8,9	7,3	10,4
Non	6,4	5,1	7,8
Nombre de jours de vacances payés par année			
Aucun	13,5 †	7,4	19,6
De 1 à 10	9,3	6,6	12,0
De 11 à 15	7,3 †	4,9	9,8
De 16 à 20	7,1 †	4,9	9,2
21 et plus	7,4	5,4	9,5
Type de rémunération			
Fixe	7,9	6,7	9,1
Variable	11,6 †	7,9	15,3
Travail émotionnellement exigeant			
En désaccord	7,5	5,9	9,1
D'accord	8,4	6,9	9,9
Droit à une pause			
Oui	7,7	6,6	8,9
Non	9,3 †	6,1	12,5

† Coefficient de variation entre 15% et 25 % ; interpréter avec prudence.

†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.

* Population d'individus en emploi comme salariés ou travailleurs autonomes depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.

** Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5%

En l'absence de **, le test global du Khi-deux n'est pas statistiquement significatif au seuil de 5 %.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 8.4 : Fréquence ETC des accidents du travail à l'emploi principal selon les variables sur le revenu, la précarité d'emploi et l'insécurité d'emploi*

		Taux de fréquence ETC des accidents (%)		Intervalle de confiance	
				Borne inférieure	Borne supérieure
Niveau de revenu**					
	Inférieur	12,7		9,2	16,1
	Faible	8,3	†	5,7	10,9
	Moyen	10,0		7,2	12,9
	Élevé	6,5	†	4,4	8,6
	Supérieur	4,1		2,6	5,7
Insécurité d'emploi**					
	Non	6,3		5,1	7,5
	Oui	10,8		8,8	12,9
Précarité contractuelle**					
	Non	7,3		6,2	8,4
	Oui	13,0	†	8,8	17,1
Cumul Précarité et Insécurité					
	Non	7,6		6,5	8,7
	Oui	12,9	†	7,6	18,2
Sécurité d'emploi faible**					
	Fortement en désaccord	6,5	†	4,5	8,5
	En désaccord	7,0		5,5	8,5
	D'accord	11,3		8,4	14,3
	Fortement d'accord	11,7	†	7,1	16,3
Salaire satisfaisant**					
	Fortement en désaccord	10,2	†	6,2	14,2
	En désaccord	11,1		8,7	13,5
	D'accord	6,1		4,8	7,4
	Fortement d'accord	8,0	†	4,4	11,6

† Coefficient de variation entre 15% et 25% ; interpréter avec prudence.

* Population d'individus en emploi comme salariés ou travailleurs autonomes depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.

** Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5%

En l'absence de **, le test global du Khi-deux n'est pas statistiquement significatif au seuil de 5%

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008*

Tableau C 8.5 : Fréquence ETC des accidents du travail à l'emploi principal selon les variables sur les conditions de conciliation travail et vie personnelle*

	Taux de fréquence ETC des accidents (%)	Intervalle de confiance	
		Borne inférieure	Borne supérieure
Horaire flexible**			
Oui	6,4	4,8	8,0
Non	10,3	8,6	12,0
Accès à une banque de temps			
Oui	8,0	6,3	9,6
Non	8,8	7,1	10,4
Congés payés pour raisons familiales**			
Oui	6,3	5,0	7,6
Non	11,1	8,9	13,4
Nombre de jours de maladies payés par l'employeur**			
Aucun	12,6	10,0	15,2
De 1 à 5	6,9 †	4,6	9,3
De 6 à 10	6,6 †	4,6	8,6
De 11 à 15	7,0 ††	2,9	11,1
16 et plus	3,3 ††	1,3	5,4
Accès à une semaine de travail réduite**			
Oui	6,7	5,0	8,4
Non	9,3	7,7	10,9
Accès au travail à domicile**			
Oui	3,8 †	2,0	5,5
Non	9,7	8,3	11,1
Possibilité d'échanger des heures avec les collègues			
Oui	9,1	7,2	11,1
Non	7,9	6,4	9,4
Accès aux congés sans solde ou au traitement différé			
Oui	7,6	6,2	9,0
Non	9,9	7,5	12,2

† Coefficient de variation entre 15% et 25% ; interpréter avec prudence.

†† Coefficient de variation supérieur à 25% ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.

* Population d'individus en emploi comme salariés sans les travailleurs autonomes, depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.

** Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5%

En l'absence de **, le test global du Khi-deux n'est pas statistiquement significatif au seuil de 5%.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 8.5 (suite) : Fréquence ETC des accidents du travail à l'emploi principal selon les variables sur les indices de conciliation travail et vie personnelle

		Taux de fréquence ETC des accidents (%)	Intervalle de confiance	
			Borne inférieure	Borne supérieure
Condition de conciliation travail-famille (indice composite pour les travailleurs salariés seulement)*				
	Bonne	4,8 †	3,1	6,6
	Moyenne	9,1	7,3	10,8
	Mauvaise	11,6	8,7	14,6
Type d'horaire de travail (indice composite pour les travailleurs salariés seulement)*				
	Peu contraignant	6,3	5,0	7,5
	Contraignant	8,9	6,5	11,2
	Très contraignant	12,4	9,3	15,4
Condition de conciliation travail-famille (indice composite pour les travailleurs autonomes seulement)				
	Bonne	3,3 ††	0,2	6,4
	Moyenne	6,0 ††	1,2	10,7
	Mauvaise	6,2 ††	1,2	11,1
Niveau de responsabilité familiale				
	Charge élevée	12,4 †	7,5	17,4
	Charge moyenne	7,2	5,7	8,8
	Charge légère	7,9	6,4	9,4

† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.
* Les différences observées sont statistiquement significatives au seuil de 5 % selon le test global du Khi-deux.
En l'absence de symbole, les données observées ne sont pas statistiquement significatives au seuil de 5 % selon le test global du Khi-deux.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 8.6 : Fréquence ETC des accidents du travail à l'emploi principal selon les variables sur les symptômes dépressifs*

	Taux de fréquence ETC des accidents (%)	Intervalle de confiance	
		Borne inférieure	Borne supérieure
Symptômes dépressifs**			
Oui	16,9	12,5	21,3
Non	6,7	5,6	7,8

† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.
* Population d'individus en emploi comme salariés ou travailleurs autonomes depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
** Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 8.7 : Proportion de travailleurs ayant dépensé personnellement pour des services ou des produits en lien avec un problème de santé lié à l'emploi principal et prévalence des montants dépensés pour l'ensemble des travailleurs* québécois qui ont eu un accident du travail, Québec, 2007-2008

Accident du travail (mais aucun autre problème de santé lié au travail)	**Avez-vous dépensé personnellement pour des services ou des produits relatifs à ce problème? ****	Total
	Oui	30,5% †
	Non	69,5%
	À combien évaluez-vous le montant dépensé personnellement au total au cours des 12 derniers mois? **	
	De 1 à 500$	82,8%
	Plus de 500$	17,2% ††
Accident du travail et autres problèmes de santé liés au travail (TMS ou symptômes dépressifs)	**Avez-vous dépensé personnellement pour des services ou des produits relatifs à ce problème? ****	
	Oui	49,2%
	Non	50,8%
	À combien évaluez-vous le montant dépensé personnellement au total au cours des 12 derniers mois? **	
	De 1 à 500$	81,4%
	Plus de 500$	18,6% ††

† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence

†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement

* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine

** Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008*

Tableau C 8.8 Distribution de fréquence pondérée des variables du Bloc « Accidents du travail » - Description du moment de survenue de l'accident selon le sexe

Caractéristiques de la population accidentée du travail			
Ensemble des travailleurs* victimes d'au moins un accident du travail au cours de 12 mois précédant l'enquête			
	Hommes	Femmes	Total
Population estimée (x 1000)	137	85	222
Pourcentage valide	61,7%	38,3%	100%
Distribution pondérée (Pourcentage valide, en colonne)			
	Hommes	Femmes	Total
Victime de plus d'un accident du travail au cours de la dernière année			
Oui	19,5% †	18,7% †	19,2%
Non	80,5%	81,3%	80,8%
Taux de non-réponse 0,0%			
Moment de la survenue de l'accident de travail **			
Début du quart de travail	34,7%	14,6% †	27,2%
Pendant le quart de travail	41,7%	67,4%	51,4%
À la fin du quart de travail	23,6% †	18,0% †	21,5%
Taux de non-réponse 3,5%			
Lors d'une nouvelle tâche ou une tâche pas entièrement familière			
Oui	17,4% †	12,4% ††	15,5% †
Non	82,6%	87,6%	84,5%
Taux de non-réponse 0,4%			
Absence du travail à cause de cet accident de travail **			
Oui	52,7%	35,9%	46,4%
Non	47,3%	64,1%	53,6%
Taux de non-réponse 5,7%			

† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.

* Population d'individus en emploi comme salariés ou travailleurs autonomes depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.

** Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %.

En l'absence de **, le test global du Khi-deux n'est pas statistiquement significatif au seuil de 5 %.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008*

Tableau C 8.9 : Distribution de fréquence pondérée des variables du Bloc « Accidents du travail » - Durée d'absence et indemnisation selon le sexe

Durée d'absence et indemnisation			
Ensemble des travailleurs* qui ont dû s'absenter du travail à la suite de l'accident du travail			
	Hommes	Femmes	Total
Population estimée (x 1000)	73	30	103
Pourcentage valide	71,1%	28,9%	100%
Distribution pondérée (Pourcentage valide, en colonne)			
Nombre de jours de travail manqués[1]			
5 jours et moins	39,3% †	35,3% †	38,2%
Entre 6 et 14 jours	25,7% †	15,8% ††	22,8% †
Entre 15 et 30 jours	9,6% ††	18,5% ††	12,2% †
Plus de 30 jours	25,4% †	30,3% †	26,8% †
Taux de non-réponse 1,8%			
Durée moyenne (jours)	27	31	28
Durée médiane (jours)	10	10	10
Source d'indemnisation			
CSST	28,7% †	26,7% †	28,1% †
CSST et autre source[2]	14,4% ††	18,3% ††	15,5% †
Employeur	35,2% †	37,7% †	35,9%
Aucune indemnisation	14,5% ††	9,6% ††	13,0% ††
Assurance-salaire	5,0% ††	---	4,9% ††
Assurance-emploi	---	---	---
Banque de temps	---	---	---
Taux de non-réponse 2,4%			
Demande d'indemnisation adressée à la CSST			
Oui	66,6%	66,5%	66,5%
Non	33,4% †	33,5% †	33,5%
Taux de non-réponse 0,0%			

--- Données trop restreintes pour être divulguées.
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement
[1] Il s'agit de jours qui auraient été travaillés.
[2] Dans presque la totalité des cas, « l'autre source » est l'employeur.
* Population d'individus en emploi comme salariés ou travailleurs autonomes depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Les tests globaux du Khi-deux ne sont pas statistiquement significatifs au seuil de 5 %.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 8.10 : Distribution de fréquence pondérée des variables du Bloc « Accidents du travail » - Raison pour ne pas avoir demandé de compensation à la CSST selon le sexe

Raisons pour ne pas avoir demandé de compensation à la CSST			
Ensemble des travailleurs* qui n'ont pas adressé de demande d'indemnisation à la CSST la suite de l'accident du travail			
	Hommes	Femmes	Total
Population estimée (x 1000)	25	10 †	34
Pourcentage valide	71,1%	28,9% †	100%
Distribution pondérée (Pourcentage valide, en colonne)			
Raisons			
Ne pensait pas être couvert	---	---	23,4% ††
Accident pas assez grave	27,3% ††	55,2% ††	35,6% †
Explications administratives[1]	---	---	24,9% ††
Explications relationnelles[2]	---	---	16,0% ††
Taux de non-réponse 3,1%			

--- Données trop restreintes pour être divulguées.
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.
* Population d'individus en emploi comme salariés ou travailleurs autonomes depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
[1] Comprend les choix de réponses suivants :
- Je ne savais pas qu'il fallait remplir un formulaire de déclaration ou comment le remplir ;
- Mon assureur a payé les frais occasionnés par ce problème ;
- Demande remontant à plus de 12 mois ;
- Je ne suis pas couvert par la CSST (travailleur autonome).
[2] Comprend les choix de réponses suivants :
- J'avais peur que ma demande soit mal perçue par mon employeur ou mes collègues de travail ;
- Mon employeur m'a interdit de faire une demande de compensation ; - Mon employeur a payé les frais occasionnés par ce problème.
Le test global du Khi-deux n'est pas statistiquement significatif au seuil de 5 %.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008*

Tableau C 8.11 : Distribution de fréquence pondérée des variables du Bloc « Accidents du travail » - Description de l'accident de travail selon le sexe

Description de l'accident du travail			
Ensemble des travailleurs* victimes d'au moins un accident du travail au cours de 12 mois précédant l'enquête			
	Hommes	Femmes	Total
Population estimée (x 1000)	137	85	222
Pourcentage valide	61,7%	38,3%	100%
Distribution pondérée (Pourcentage valide, en colonne)			
Nature de l'accident du travail			
Fracture, Déchirure	4,2% ††	3,5% ††	3,9% ††
Brûlure	3,0% ††	9,7% ††	5,6% ††
Entorse, Douleurs, Mal de dos	34,0%	33,9% †	34,0%
Coupure, Piqûre, Corps étranger	25,6% †	10,9% ††	20,0%
Ecchymose, Contusion, Commotion	10,3% ††	10,6% ††	10,4% †
Autre ou Inconnue	9,6% ††	12,7% ††	10,8% †
Nature multiple	13,3% †	18,6% †	15,3% †
Taux de non-réponse 0,0%			
Siège de l'accident du travail			
Tête, Oeil	---	---	7,2% ††
Membres supérieurs	28,8%	37,5%	32,2%
Dos, Tronc, Cou	19,6% †	17,1% †	18,6%
Membres inférieurs	---	---	18,8%
Sièges multiples, Système	22,8% †	23,8% †	23,2%
Taux de non-réponse 0,0%			

--- Données trop restreintes pour être divulguées
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.
* Population d'individus en emploi comme salariés ou travailleurs autonomes depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Le test global du Khi-deux n'est pas statistiquement significatif au seuil de 5 %.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 8.12 : Distribution de fréquence pondérée des variables du Bloc « Accidents du travail » - Conséquences des accidents et aménagements organisationnels

Conséquences des accidents et aménagements organisationnels			
Ensemble des travailleurs* victimes d'au moins un accident du travail au cours de 12 mois précédant l'enquête			
	Hommes	Femmes	Total
Population estimée (x 1000)	137	85	222
Pourcentage valide	61,7%	38,3%	100%
Distribution pondérée (Pourcentage valide, en colonne)			
Travaux légers, assignation temporaire ou réduction temporaire des heures de travail			
Oui	27,3%	28,9% †	27,9%
Non	72,7%	71,1%	72,1%
Taux de non-réponse 0,8%			
Modifications apportées au poste ou au milieu de travail			
Oui	21,4% †	23,6% †	22,3%
Non	78,6%	76,4%	77,7%
Taux de non-réponse 1,2%			
Baisse du revenu d'emploi			
Oui	15,5% †	14,3% ††	15,0% †
Non	84,5%	85,7%	85,0%
Taux de non-réponse 1,4%			
Réduction des activités domestiques, sociales ou de loisirs			
Oui	48,3%	43,1%	46,3%
Non	51,7%	56,9%	53,7%
Taux de non-réponse 0,4%			

† Coefficient de variation entre 15% et 25% ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25% ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.
* Population d'individus en emploi comme salariés ou travailleurs autonomes depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Le test global du Khi-deux n'est pas statistiquement significatif au seuil de 5 %
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Chapitre 9 : Santé mentale

Par Michel Vézina[1,2], Louise St-Arnaud[2], Susan Stock,[1,4] Katherine Lippel[1,3], Amélie Funes[1]

1. *INSPQ*
2. *Université Laval*
3. *Université d'Ottawa*
4. *Université de Montréal*

9.SANTÉ MENTALE

9.1 Introduction

Pour répondre aux deuxième et troisième objectifs de l'enquête, ce chapitre dresse un portrait de l'état de santé mentale des travailleurs québécois et présente les associations entre les conditions de travail et d'emploi et certains indicateurs de santé mentale, soit le niveau de détresse psychologique, les symptômes dépressifs et la consommation de psychotropes. La pertinence de ces analyses tient au fait que de nombreuses études ont montré qu'il existe des liens étroits entre les dimensions de l'organisation du travail mesurées par notre étude et différents problèmes de santé mentale, tels que la dépression, la détresse psychologique, l'épuisement professionnel ou encore la consommation accrue de psychotropes (Bourbonnais et al., 1996 et 1998 ; Niedhammer et al., 1998 ; Moisan et al., 1999 ; Stansfeld et al., 1999 ; Siegrist, 2008 ; Ylipaavalniemi et al., 2005 ; Rugulies et al., 2006 ; Marchand et al., 2006).

La détresse psychologique est le résultat d'un ensemble d'émotions négatives que des individus ressentent et qui, lorsqu'elles persistent, peuvent donner lieu à des syndromes de dépression et d'anxiété (Camirand et Nanhou, 2008). L'intérêt de mesurer ce type d'altération de la santé mentale est d'identifier, parmi des personnes suffisamment fonctionnelles pour travailler, celles qui sont à risque de développer une maladie mentale, comme la dépression.

L'analyse plus spécifique des symptômes dépressifs a été rendue nécessaire en raison des liens étroits qui existent entre la dépression et l'exposition aux dimensions de l'organisation de travail mesurées dans notre enquête. Il a en effet été démontré que travailler dans un contexte de forte demande psychologique et de faible latitude décisionnelle ou encore, d'être dans une situation de travail requérant beaucoup d'effort sans recevoir de reconnaissance en retour augmente de 80 % le risque d'incidence de dépression en quelques années (Siegrist, 2008). De plus, le pourcentage de dépression attribuable à la tension au travail (*job strain*) a été évalué à 13 % chez les hommes et à 17 % chez les femmes (LaMontagne et al., 2008), alors que 15 % des mortalités reliées aux épisodes dépressifs chez les hommes et 10 % chez les femmes seraient attribuables à de la tension au travail (*job strain*) (Nurminem et Karjalainem, 2001). Les symptômes dépressifs ont été appréciés en référence aux deux symptômes clés de la dépression, soit une humeur triste et la perte d'intérêt ou de plaisir pour la plupart des activités habituelles (anhédonie). Il ne s'agit donc pas d'une mesure de la dépression comme telle, mais d'une approximation basée sur ses deux principaux symptômes.

Les médicaments psychotropes regroupent les tranquillisants, les somnifères et les antidépresseurs. Leur consommation a pour but de réduire l'inconfort associé aux symptômes reliés à un problème de santé mentale. Elle peut donc, en ce sens, être considérée comme une conséquence d'une altération de la santé mentale évaluée par les deux précédents indicateurs. L'étude de la consommation de médicaments psychotropes est d'autant plus pertinente que cette consommation a augmenté considérablement au cours des dernières années au Canada et a entraîné des coûts sociaux et économiques importants (Hemels et al., 2002).

Enfin, rappelons que des modèles ont été proposés pour décrire les liens importants et bidirectionnels entre les problèmes de santé mentale, les douleurs musculo-squelettiques et les

contraintes organisationnelles du travail (Moon et Sauter, 1996 ; Stock et al., 2006). Le Chapitre 7 sur les troubles musculo-squelettiques en discute plus en détail.

En relation avec les objectifs de l'enquête et le cadre conceptuel des liens explicatifs des facteurs et des déterminants de la santé et de la sécurité de travail présentés dans l'introduction, ce chapitre vise à décrire les problèmes de santé mentale, à mesurer les associations entre les situations professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et la santé mentale, ainsi qu'à mesurer certaines conséquences de ces problèmes, notamment en termes d'absence et d'utilisation des services de santé.

9.2 Méthodes

9.2.1 Indicateurs

Compte tenu de l'état actuel des connaissances et des limites de temps imposées par l'entrevue téléphonique, trois indicateurs de santé mentale ont été retenus. Il s'agit du niveau de détresse psychologique, des symptômes dépressifs liés au travail et de la consommation de psychotropes.

9.2.1.1 Détresse psychologique

La **détresse psychologique** est un indicateur précoce d'atteinte à la santé mentale qui apprécie deux des plus fréquents syndromes observés à cet égard, soit la dépression et l'anxiété. Il ne s'agit pas d'un outil permettant de diagnostiquer ces pathologies, mais d'un indice qui identifie, dans une population, les personnes qui sont plus à risque d'en être atteintes. L'indicateur retenu pour notre enquête est le K6, qui a été élaboré et validé par Kessler et ses collaborateurs (Kessler et al., 2002). Il s'agit d'un indice qui, en raison de sa brièveté, de sa fiabilité et de sa validité, sert depuis plusieurs années à Statistique Canada pour mener ses enquêtes de santé nationales (Statistique Canada, 2007) et également dans plusieurs pays du monde, notamment aux États-Unis et en Australie (Furukawa et al., 2003).

La détresse psychologique a été mesurée à l'aide des questions suivantes :

Au cours du dernier mois, à quelle fréquence vous êtes-vous senti :

- *Nerveux / nerveuse* (SG_6A)
- *Désespéré(e)* (SG_6B)
- *Agité(e) ou ne tenant pas en place* (SG_6C)
- *Si déprimé(e) que plus rien ne pouvait vous faire sourire* (SG_6D)
- *Que tout était un effort* (SG_6E)
- *Bon(ne) à rien ?* (SG_6F)

Les répondants devaient choisir parmi les cinq options suivantes : *Jamais*, *Rarement*, *Parfois*, *La plupart du temps* ou *Tout le temps*.

Le calcul de la valeur de l'indice est fait en attribuant d'abord le pointage suivant à chacune des réponses : 4 points pour *Tout le temps*, 3 pour *La plupart du temps*, 2 pour *Parfois*, 1 pour *Rarement* et 0 pour *Jamais*. Par la suite, on fait la somme des points pour arriver à un total qui se situe entre 0 et 24.

Si cette somme donne une valeur de 0 à 4, le répondant a alors un niveau de détresse faible ; si elle donne une valeur de 5 ou 6, sa détresse psychologique est modérée ; si le score est supérieur ou égal à 7, nous considérons que le répondant à un niveau de détresse élevé. Par ailleurs, dans de rares cas, lorsque les effectifs le permettent, nous scindons en deux catégories la détresse élevée : soit la détresse importante (score de 7 à 12) et la détresse très importante (score de 13 à 24) et nous distinguons les répondants qui n'ont aucune détresse (la somme donne une valeur égale à 0) de ceux qui ont un niveau de détresse léger (la somme donne une valeur de 1 à 4).

Les seuils présentés ci-dessus sont souvent utilisés (Hilton et al., 2008-A ; Furukawa et al., 2003 ; (Kessler et al., 2002). Nous avons ajouté la catégorie modérée aux scores de 5 ou 6 pour tenir compte des analyses effectuées avec les données de l'*Enquête de santé dans les collectivités canadiennes* (ESCC, cycle 1.2), réalisée par Statistique Canada en 2002. En effet, ces analyses ont montré qu'un tel pointage était fortement associé à la probabilité d'un trouble anxieux ou de dépression majeure au cours des 12 derniers mois (Wang et al., 2008).

9.2.1.2 Symptômes dépressifs liés au travail

Les **symptômes dépressifs** ont été estimés à l'aide d'un indice composé de deux symptômes clés, soit une humeur dépressive et la perte d'intérêt ou de plaisir pour la plupart des activités habituelles (anhédonie). Cet indicateur est tiré du *Primary Care Evaluation of Mental Disorders* (PRIME-MD). Il a été démontré qu'une réponse positive à ces deux questions a une sensibilité de 96 % et une spécificité de 57 % pour dépister des personnes ayant un diagnostic de dépression sévère parmi la clientèle d'un service hospitalier d'urgence (Whooley et al., 1997). De plus, la même étude a montré que cet instrument avait les mêmes caractéristiques que plusieurs autres tests de dépistage de la dépression, tels que l'inventaire de dépression de Beck ou l'échelle de dépression du Centre américain des études épidémiologiques (CESDS), tout en étant moins long à compléter. Dans le cas des personnes ayant répondu oui aux deux questions, nous avons voulu savoir si leur problème était relié à leur travail ou non. En centrant par la suite nos analyses sur ces problèmes, il nous a été possible, en rapport avec l'objectif quatre de l'enquête, de caractériser les conséquences des problèmes de santé mentale reliés en tout ou en partie au travail, en termes d'absentéisme et de consultations d'un professionnel de la santé.

L'indice des symptômes dépressifs liés au travail a été calculé à partir des questions suivantes :

- *Au cours des 12 derniers mois, vous êtes vous senti(e) triste, mélancolique ou déprimé(e) pour une période de deux semaines consécutives ou plus ?* (LSP3A)
- *Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé, pendant une période de deux semaines ou plus, de perdre intérêt pour la plupart des choses que vous aimiez faire ou auxquelles vous preniez généralement plaisir, comme le travail, un passe-temps ou toute autre chose ?* (LSP3B)

Ces questions proviennent du questionnaire de Statistique Canada utilisé pour l'ESCC 1.2 (Statistique Canada, 2007). Elles sont tirées du *World Mental Health – Composite International Diagnostic Interview* (WMH-CIDI) et modifiées pour les besoins de l'ESCC 1.2 (Kairouz et al., 2008).

Pour évaluer le lien entre l'état dépressif et le travail, la question suivante était posée :

- *Croyez-vous que ce problème était partiellement, complètement ou pas du tout relié à votre emploi principal actuel ?* (PSY_1)

Les répondants devaient choisir parmi les trois options suivantes : *Oui, partiellement, Oui, complètement,* ou *Non relié à l'emploi principal actuel.*

Nous considérons qu'un répondant souffre de symptômes dépressifs liés au travail s'il répond à l'affirmative aux deux premières questions qui identifient une humeur dépressive et une perte d'intérêt ou de plaisir et s'il estime que ce problème est partiellement ou complètement lié à son emploi.

L'ensemble des analyses porte uniquement sur les symptômes dépressifs liés au travail.

(i) Nombre de jours d'absence du travail pour des symptômes dépressifs liés au travail

Pour caractériser les conséquences de ce problème en termes d'absentéisme, la question suivante était posée :

- *Au cours des 12 derniers mois, vous êtes-vous absenté(e) du travail à cause de ce problème ?* (PHY6A)

Dans l'affirmative, les précisions suivantes étaient demandées :

- *Combien de jours de travail au total avez-vous manqués durant ces 12 derniers mois à cause de ce problème ?* (PHY6B)

Les catégories retenues pour décrire la durée des absences sont les suivantes : Un à cinq jours ; six à 10 jours ; 11 jours ou plus.

Pour identifier la source de compensation du revenu durant les absences, la question suivante était posée aux répondants qui ont déclaré s'être absentés du travail :

- *Par qui votre salaire a-t-il été payé durant cette période ?* (PHY_8)

Les choix de réponses proposées étaient les suivantes : *L'employeur* ; *Une banque de congés de maladie, de vacances ou d'heures supplémentaires* ; *Une assurance salaire* ; *La CSST* ; *L'assurance-emploi* (chômage) ; *L'aide sociale* (la sécurité du revenu) ; *D'autres sources de revenu* ; *Aucun revenu en rapport avec cette absence.*

(ii) Indicateurs d'utilisation des services de santé en raison de symptômes dépressifs

- Prévalence des consultations auprès d'un professionnel de la santé

Pour caractériser les conséquences de ce problème en termes de demande de soins, la question suivante a été posée :

- *Au cours des 12 derniers mois, avez-vous consulté un professionnel de la santé pour ce problème ?* (PSY1A)

Dans l'affirmative, les précisions suivantes étaient demandées :

- *Qui avez-vous consulté ?* (PSY1B)

Les choix de réponses proposées étaient : *Médecin de famille ou omnipraticien ; Psychiatre ; Autre médecin spécialiste ; Psychologue ; Autre thérapeute ; Travailleur social.*

- *Au cours des 12 derniers mois, combien de fois avez-vous consulté pour ce problème ?* (PSY1C)

- Prévalence d'hospitalisation

Pour mesurer la prévalence d'hospitalisation en raison de symptômes dépressifs, la question suivante a été posée aux répondants ayant consulté un médecin de famille, un psychiatre ou un autre médecin spécialiste :

- *Au cours des 12 derniers mois, avez-vous été hospitalisé une journée ou plus pour ce type de problème ?* (PSY2A) *; Si oui, combien de jours ?*(PSY2B)

Ces questions sont tirées du questionnaire de Statistique Canada utilisé pour l'ESCC 1.2 (Statistique Canada, 2007).

(iii) Dépenses personnelles pour des services ou des produits

Pour identifier les répondants qui ont dépensé personnellement pour des services ou des produits en raison de symptômes dépressifs liés au travail, de douleurs musculo-squelettiques liées au travail ou à la suite d'un accident du travail, la question suivante a été utilisée (COUT1) : *Avez-vous dépensé personnellement pour des services ou des produits relatifs à ce problème, par exemple pour des consultations avec des professionnels de la santé, des tests médicaux, des médicaments ou d'autres services ?* Les choix de réponses étaient *Oui* ou *Non*. Une question subséquente permet d'estimer les montants dépensés (COU1A) : *À combien évaluez-vous le montant dépensé personnellement au total au cours des 12 derniers mois pour de tels consultations, produits ou tout autre service obtenu pour ces problèmes de santé liés au travail ?* Les choix de réponses étaient : *De 1 $ à 100 $; De 101 $ à 500 $; De 501 $ à 1 000 $; De 1 001 $ à 2 000 $; De 2 001 $ à 5 000 $; De 5 001 $ à 10 000 $; 10 001 $ ou plus*. Les coûts personnels sont étudiés distinctement chez les répondants qui souffrent uniquement de symptômes dépressifs liés au travail et chez ceux qui souffrent de symptômes dépressifs liés au travail, mais aussi de douleurs musculo-squelettiques liées au travail ou qui ont été victimes d'un accident du travail. Notons que les coûts payés par des assureurs, des employeurs ou une autre tierce partie ne sont pas étudiés ici.

9.2.1.3 Consommation de psychotropes

La consommation de médicaments psychotropes a été évaluée à l'aide des questions suivantes :

Au cours du dernier mois, avez-vous pris de façon régulière, c'est-à-dire à tous les jours ou quelquefois par semaine, des médicaments pour :

- *réduire l'anxiété ou la nervosité ?* (SG_5B)
- *aider à dormir ?* (SG_5C)
- *remonter le moral, tels des antidépresseurs ?* (SG_5D)

Les répondants sont considérés comme consommant des médicaments psychotropes s'ils répondent oui à l'une ou l'autre de ces trois questions. Ces questions sont également tirées du questionnaire de Statistique Canada utilisé pour l'ESCC 1.2 (Statistique Canada, 2007). Il ne s'agit pas d'une classification pharmacologique détaillée, mais plutôt d'une classification à laquelle le public ou les patients se réfèrent (Lesage et al., 2008).

9.2.2 Limites méthodologiques

S'agissant de mesures non spécifiques de l'état de santé mentale, les indicateurs utilisés dans ce chapitre peuvent être influencés par un nombre considérable de facteurs professionnels ou non professionnels, qui n'ont pas été mesurés dans cette enquête, tels que la comorbidité, l'exercice physique, les événements stressants à l'extérieur du travail, ou encore l'accès aux soins.

Le caractère transversal de notre étude ne nous permet pas d'établir des liens de cause à effet entre l'exposition à des contraintes physiques et organisationnelles du travail et la détresse psychologique ou les symptômes dépressifs. De plus, il faut être très prudent dans l'interprétation des résultats obtenus par des analyses descriptives. Des analyses multi-variées seraient nécessaires pour tenir compte des différents facteurs susceptibles d'influencer l'état de santé mentale et pour évaluer la contribution relative des différentes expositions professionnelles associées aux problèmes de cette nature.

De plus, plusieurs questions ont pu entraîner un biais de mémoire en raison de la période relativement longue de référence d'une année.

Rappelons aussi que la détresse psychologique et les symptômes dépressifs sont mesurés sur une période de référence différente : le niveau de détresse est mesuré selon les émotions ressenties au cours du dernier mois antérieur à l'enquête, alors que les symptômes dépressifs sont mesurés au cours de l'année précédente.

Finalement, les dépenses personnelles pour des services ou des produits n'ont pas été mesurées distinctement pour chaque problème de santé lié au travail étudié dans l'enquête ; par exemple, pour un répondant qui déclare des symptômes dépressifs liés au travail et un accident du travail, il est impossible de connaître les dépenses associées spécifiquement à ces symptômes et celles qui sont associées à l'accident.

9.3 Résultats

En plus de la prévalence des différents indicateurs étudiés, nous présentons les résultats statistiquement significatifs qui ont été jugés pertinents aux objectifs de ce chapitre.[169]

Les estimations présentées dans le texte sont généralement assez précises, mais les avertissements concernant celles qui sont peu fiables (identifiées par des coefficients de variation) sont indiqués seulement dans les figures et tableaux, et ce, afin d'alléger le texte.

C'est en fonction d'une perspective de prévention que nous avons opté pour la référence à des catégories de travailleurs plus à risque et non en fonction de la population estimée. Au chapitre 1, nous avons systématiquement rapporté les estimations de population selon les différentes variables étudiées, pour les deux sexes et au total. Ce choix a été fait pour éviter de produire les populations estimées pour toutes les cellules de tous les tableaux dans tous les chapitres ce qui alourdirait de beaucoup la présentation des résultats et aurait comme effet de noyer les lecteurs. De plus, l'annexe du chapitre 2 de même que le chapitre 4 fournissent les estimations de population pour les principales conditions de travail et d'emploi. Il est possible de reconstituer les populations pour différentes sous-catégories spécifiques en utilisant les données fournies dans ces chapitres.

Rappelons que la détresse psychologique est un indicateur précoce d'atteinte à la santé mentale qui identifie, dans une population, les personnes les plus à risque de développer des pathologies mentales, dont la dépression, qui est appréciée ici à l'aide de deux symptômes. Aussi, on comprendra qu'il existe une prévalence plus grande de cas de détresse que de cas de symptômes dépressifs.

9.3.1 Détresse psychologique

Au Québec, en 2007-2008, 14,8 % des travailleurs visés par l'enquête présente un niveau modéré de détresse psychologique. Ils sont 18,1 % à connaître un niveau élevé de détresse (tableau 9.1). Au total, 67 % des travailleurs québécois ne présentent aucun signe ou seulement un niveau léger (tableau C 9.1, de la section 9.7). Proportionnellement plus de femmes que d'hommes ont un niveau de détresse psychologique. Ce constat s'observe pour les niveaux modérés de détresse (16,2 % vs 13,6 %) et pour les niveaux élevés (21,7 % vs 15 %). On note aussi que l'importance de cet état diminue avec l'âge et que la prévalence de la détresse psychologique élevée est plus importante chez les travailleurs qui vivent seuls. La détresse est également liée au revenu du ménage, principalement chez les hommes, et les travailleurs ayant un revenu plus élevé en manifestent moins.

[169] Nous présentons les prévalences de détresse modérée et de détresse élevée, mais nous ne présentons pas la prévalence de la détresse faible, il est donc impossible, avec les données présentées dans les tableaux ou les figures, d'obtenir 100 %.

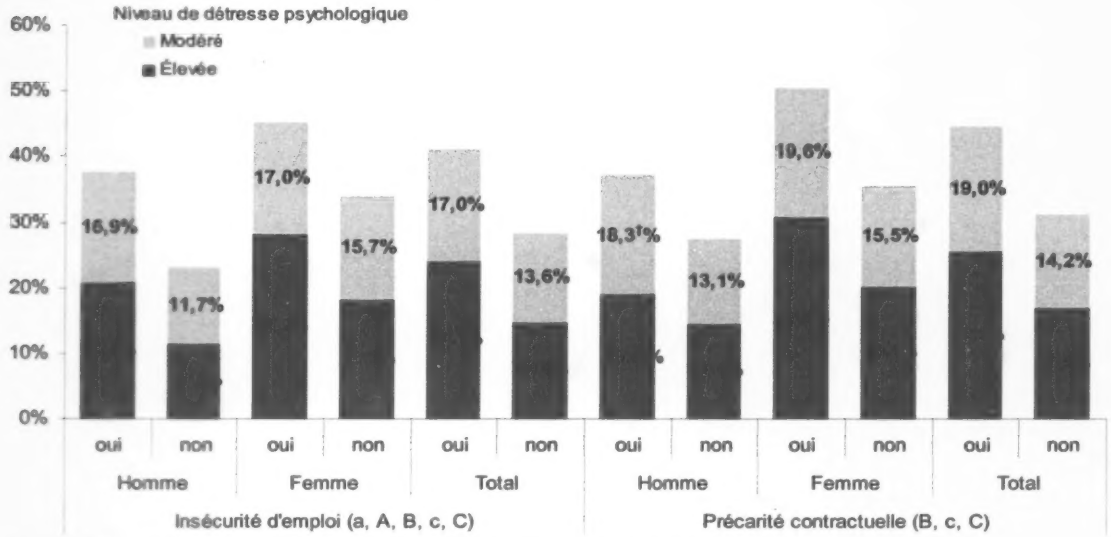
Tableau 9.1 : Prévalence de la détresse psychologique modérée et élevée selon des caractéristiques sociodémographiques, chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008

	Homme		Femme		Total	
	Modérée	Élevée	Modérée	Élevée	Modérée	Élevée
Proportion [s, S] (%)	13,6	15,0	16,2	21,7	14,8	18,1
Population estimée (x 1000)	258	284	271	364	529	648
			%			
Âge [a, A, b, c, C]						
De 15 à 24 ans	22,5†	18,2†	28,6	24,7	25,8	21,7
De 25 à 44 ans	14,5	17,8	14,4	23,5	14,5	20,4
De 45 à 54 ans	11,4	12,3	15,5	18,4	13,4	15,2
55 ans ou plus	9,3†	9,0†	10,2†	19,6	9,7	13,2
Niveau de scolarité complété						
Primaire ou moins	14,8	17,3	17,2†	20,4	15,6	18,3
Secondaire	14,0	16,1	18,7	21,2	16,2	18,5
Collégial	14,4	14,1	16,0	22,4	15,2	18,3
Universitaire	11,4	13,2	13,2	21,9	12,3	17,6
Type de ménage [A, C]						
Vit seul	12,7	21,6	13,5	24,8	13,0	22,9
Vit avec au moins une autre personne dans le ménage	13,8	14,1	16,4	21,4	15,0	17,6
Niveau de revenu du ménage [A, C]						
Très faible	18,3	22,3	14,4	24,3	16,3	23,3
Faible	13,6	18,4	13,4	23,9	13,9	20,9
Moyen	13,5	15,3	17,0	21,7	15,1	18,2
Élevé	13,2	9,8	16,3	19,6	14,6	14,1
Très élevé	10,8†	10,1†	16,3	18,8	13,3	14,0

s Le test du Khi-deux entre la détresse modérée et le sexe est significatif au seuil de 5 %.
S Le test du Khi-deux entre la détresse élevée et le sexe est significatif au seuil de 5 %.
a Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse modérée est significatif au seuil de 5 %, chez les hommes
A Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse élevée est significatif au seuil de 5 %, chez les hommes
b Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse modérée est significatif au seuil de 5 %, chez les femmes
B Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse élevée est significatif au seuil de 5 %, chez les femmes
c Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse modérée est significatif au seuil de 5 %, chez l'ensemble
C Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse élevée est significatif au seuil de 5 %, chez l'ensemble
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

L'insécurité d'emploi et la précarité contractuelle sont liées à une prévalence plus élevée de détresse psychologique, tant chez les hommes que chez les femmes (figure 9.1). Les tableaux C 9.2 et C 9.3 en annexe présentent des données complémentaires en fonction des conditions de travail et d'emploi. On peut noter que les femmes de certains regroupements de secteurs d'activité économique, tels que l'enseignement, et celles du regroupement des industries manufacturières et des services de réparation et d'entretien souffrent davantage de détresse psychologique, bien que les différences observées ne soient pas significatives.

Figure 9.1 : Prévalence de la détresse psychologique modérée et élevée selon l'insécurité d'emploi et la précarité contractuelle, chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008



a Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse modérée est significatif au seuil de 5 %, chez les hommes
A Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse élevée est significatif au seuil de 5 %, chez les hommes
b Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse modérée est significatif au seuil de 5 %, chez les femmes
B Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse élevée est significatif au seuil de 5 %, chez les femmes
c Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse modérée est significatif au seuil de 5 %, chez l'ensemble
C Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse élevée est significatif au seuil de 5 %, chez l'ensemble
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

On peut noter que pratiquement toutes les contraintes et situations de travail exigeantes sont associées à des niveaux de détresse élevée (tableau 9.2). Par exemple, lorsqu'il y a de la tension au travail (*job strain*), un cumul de tension et de faible soutien au travail (*iso-strain*), un déséquilibre entre les efforts et la reconnaissance ou lorsque les travailleurs n'ont pas les moyens pour faire un travail de qualité ou sont victimes de harcèlement psychologique, on note des prévalences beaucoup plus élevées.

Tableau 9.2 : Prévalence de la détresse psychologique modérée et élevée selon l'exposition à des contraintes organisationnelles et à des situations de travail exigeantes, chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008

	Homme		Femme		Total	
	Modérée	Élevée	Modérée	Élevée	Modérée	Élevée
Proportion [a, S] **(%)**	13,6	15,0	16,2	21,7	14,8	18,1
Population estimée (x 1000)	258	284	271	364	529	648
Demande psychologique [a, A, B, c, C]						
Élevée	17,2	23,6	15,9	32,2	16,5	27,9
Faible	11,8	10,2	16,5	14,6	13,9	12,1
Latitude décisionnelle [A, B, C]						
Faible	14,1	19,4	17,2	23,9	15,7	21,7
Élevée	13,3	11,3	15,0	19,3	14,0	14,8
Soutien social au travail [A, b, B, C, 1]						
Faible	13,9	18,7	14,1	29,7	14,0	23,6
Élevé	14,3	10,6	18,4	17,1	16,4	13,9
Tension au travail (Job-strain) [A, B, C]						
Oui	17,0	30,0	17,0	35,7	17,0	33,0
Non	13,2	12,2	16,1	18,3	14,5	15,0
Tension et faible soutien au travail (Iso-strain) [A, b, B, C, 1]						
Oui	14,8†	31,8	12,3†	41,6	13,4	37,0
Non	14,0	12,6	17,3	19,3	15,6	15,8
Reconnaissance [a, A, B, c, C]						
Faible	17,6	21,3	15,9	32,3	16,8	26,6
Élevée	11,5	10,4	16,5	14,7	13,8	12,4
Déséquilibre effort - reconnaissance [A, B, C]						
Oui	17,0	29,8	15,2	41,2	16,0	35,8
Non	13,2	10,7	16,8	15,1	14,8	12,7
Travail émotionnellement exigeant [a, A, B, c, C]						
D'accord	16,0	23,3	15,2	29,8	15,6	26,6
Désaccord	11,8	8,3	17,3	12,9	14,2	10,3
Situation de tension avec le public [a, A, B, c, C]						
Souvent / Tout le temps	15,7	24,9	17,5	33,1	16,6	29,2
Jamais / De temps en temps	11,4	11,5	15,4	18,0	13,4	14,7
Pas de contact avec le public	16,2	14,7	16,7	19,7	16,4	16,5
Avoir les moyens pour faire un travail de qualité [A, b, B, c, C]						
Jamais, de temps en temps	15,3	30,3	11,9†	41,9	13,7	35,9
Souvent, tout le temps	13,4	13,1	16,8	19,0	15,0	15,9

	Homme		Femme		Total	
	Modérée	Élevée	Modérée	Élevée	Modérée	Élevée
Proportion [s, S] (%)	13,6	15,0	16,2	21,7	14,8	18,1
Population estimée (x 1000)	258	284	271	364	529	648
Harcèlement psychologique au travail [A, B, C]						
Oui	16,1	33,8	14,3	38,8	15,1	36,5
Non	13,2	12,3	16,6	18,1	14,8	14,9
Possibilité de modifier la cadence [a, A, B, c, C]						
Non	20,7	22,2	18,0	30,9	19,2	27,1
Oui	12,2	13,3	15,5	18,4	13,7	15,6
Possibilité de prendre une pause [A, C]						
Non	12,7†	21,3	16,0	25,6	14,6	23,8
Oui	13,6	14,1	16,2	20,8	14,8	17,1

s Le test du Khi-deux entre la détresse modérée et le sexe est significatif au seuil de 5 %.
S Le test du Khi-deux entre la détresse élevée et le sexe est significatif au seuil de 5 %.
a Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse modérée est significatif au seuil de 5 %, chez les hommes
A Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse élevée est significatif au seuil de 5 %, chez les hommes
b Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse modérée est significatif au seuil de 5 %, chez les femmes
B Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse élevée est significatif au seuil de 5 %, chez les femmes
c Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse modérée est significatif au seuil de 5 %, chez l'ensemble
C Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse élevée est significatif au seuil de 5 %, chez l'ensemble
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
1 Le soutien social s'applique aux travailleurs qui ont au moins un supérieur et un collègue
† Coefficient de variation entre 15% et 25 % ; interpréter avec prudence
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Les tableaux 9.3 et 9.4 présentent la prévalence de la détresse psychologique modérée et élevée chez les travailleurs québécois visés par l'enquête en fonction du cumul de certaines contraintes organisationnelles et d'un travail émotionnellement exigeant ou de situations de tension avec le public. Ce cumul s'accompagne dans tous les cas d'une augmentation de la détresse psychologique. Par contre, fait important à noter, les prévalences de détresse psychologique élevée sont ramenées près des valeurs moyennes lorsque l'exposition à des situations de tension avec le public ou à un travail émotionnellement exigeant s'accompagne d'un bon niveau de latitude décisionnelle, de soutien social ou de reconnaissance au travail.

Tableau 9.3 : Prévalence de la détresse psychologique modérée et élevée en fonction du cumul de contraintes de l'environnement organisationnel et d'un travail émotionnellement exigeant, chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008

	Homme		Femme		Total	
	Modérée	Élevée	Modérée	Élevée	Modérée	Élevée
Travail émotionnellement exigeant et [A, B, C]						
Latitude décisionnelle faible	16,3	31,2	15,4	35,2	15,8	33,5
Latitude décisionnelle élevée	15,8	17,8	14,8	25,1	15,3	21,3
Travail émotionnellement exigeant et [A, B, C, 1]						
Soutien social au travail faible	15,6	28,8	12,8	38,2	14,2	33,7
Soutien social au travail élevé	17,4	17,4	17,4	23,6	14,4	20,7
Travail émotionnellement exigeant et [a, A, B, C]						
Reconnaissance faible	19,9	30,3	14,1	39,3	16,8	35,1
Reconnaissance élevée	13,5	16,8	15,3	21,1	14,4	19
Travail émotionnellement exigeant et [A, B, C, 1]						
Latitude décisionnelle faible et soutien faible	15,1	34,6	11,9	42,0	13,3	38,6
Non exposés à latitude faible et soutien faible	17,1	18,4	16,5	26,0	16,8	22,4
Travail émotionnellement exigeant [A, B, C]						
Latitude décisionnelle faible et reconnaissance faible	17,2†	33,7	13,8	41,4	15,3	38,1
Non exposés à latitude faible et reconnaissance faible	16,3	19,4	15,0	25,4	15,7	22,3
Travail émotionnellement exigeant et [A, B, C, 1]						
Soutien faible et reconnaissance faible	18,1	34,9	12,7	45,0	15,2	40,2
Non exposés à soutien faible et reconnaissance faible	15,9	17,2	16,3	23,0	16,1	20,3
Travail émotionnellement exigeant et [A, B, C, 1]						
Soutien faible et reconnaissance faible et latitude faible	15,9†	39,4	12,0†	46,1	13,8	43,2
Non exposés à soutien faible et reconnaissance faible et latitude faible	16,9	18,6	15,9	26	16,4	22,5

a Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse modérée est significatif au seuil de 5 %, chez les hommes
A Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse élevée est significatif au seuil de 5 %, chez les hommes
b Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse modérée est significatif au seuil de 5 %, chez les femmes
B Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse élevée est significatif au seuil de 5 %, chez les femmes
c Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse modérée est significatif au seuil de 5 %, chez l'ensemble
C Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse élevée est significatif au seuil de 5 %, chez l'ensemble
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
1 Le soutien social s'applique aux travailleurs qui ont au moins un supérieur et un collègue
† Coefficient de variation entre 15% et 25 % ; interpréter avec prudence
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau 9.4 : Prévalence de la détresse psychologique modérée et élevée en fonction du cumul de contraintes de l'environnement organisationnel et des situations de tension avec le public, chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008

	Homme		Femme		Total	
	Modérée	Élevée	Modérée	Élevée	Modérée	Élevée
	%					
Tension avec le public et [B, C]						
Latitude décisionnelle faible	16,1†	28,8	17,4†	38,1	16,8	34,3
Latitude décisionnelle élevée	15,5†	22,2	17,3†	27,0	16,3	24,4
Tension avec le public et [b, B, C, 1]						
Soutien social au travail faible	16,7†	25,9	13,0†	44,1	14,7	35,6
Soutien social au travail élevé	17,4†	18,9†	22,1	22,8	20,0	21,0
Tension avec le public et [a, B, C]						
Reconnaissance faible	21,9†	28,3	16,7	44,2	19,1	36,9
Reconnaissance élevée	10,5†	20,8†	17,5†	21,4	14,0	21,1
Tension avec le public et [b, B, C, 1]						
Latitude décisionnelle faible et soutien faible	16,8†	30,5†	12,2†	46,8	14,1†	40,0
Non exposés à	17,2†	19,4	20,1	26,4	18,7	23,0
Tension avec le public et [B, C]						
Latitude décisionnelle faible et reconnaissance faible	21,4†	26,3	16,7†	44,4	18,7	37,0
Non exposés à latitude faible et reconnaissance faible	14,2†	23,6	17,1	27,4	15,6	25,5
Tension avec le public et [B, C, 1]						
Soutien faible et reconnaissance faible	21,2†	29,2	13,4†	49,2	16,9	40,2
Non exposés à soutien faible et reconnaissance faible	14,9†	19,1†	19,5	23,9	17,3	21,6
Tension avec le public et [B, C, 1]						
Soutien faible et reconnaissance faible et latitude faible	19,7††	31,1†	12,5†	48,6	15,4†	41,4
Non exposés à soutien faible et reconnaissance faible et latitude faible	16,5†	20,4	18,7	27,5	17,6	24,1

a Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse modérée est significatif au seuil de 5 %, chez les hommes
A Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse élevée est significatif au seuil de 5 %, chez les hommes
b Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse modérée est significatif au seuil de 5 %, chez les femmes
B Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse élevée est significatif au seuil de 5 %, chez les femmes
c Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse modérée est significatif au seuil de 5 %, chez l'ensemble
C Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse élevée est significatif au seuil de 5 %, chez l'ensemble
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
[1] Le soutien social s'applique aux travailleurs qui ont au moins un supérieur et un collègue
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

On constate une relation importante entre l'exposition aux contraintes physiques du travail et la détresse psychologique, particulièrement dans le cas de la détresse élevée (tableau 9.5). On note aussi une forte association entre la détresse psychologique et l'exposition au bruit ou aux solvants : la prévalence de la détresse psychologique élevée atteint 37,2 % chez les travailleurs exposés tout le temps à des vapeurs de solvants, 24, 9 % chez ceux qui y sont souvent exposés et 16,9 % chez ceux qui n'y sont pas exposés (figure 9.2).

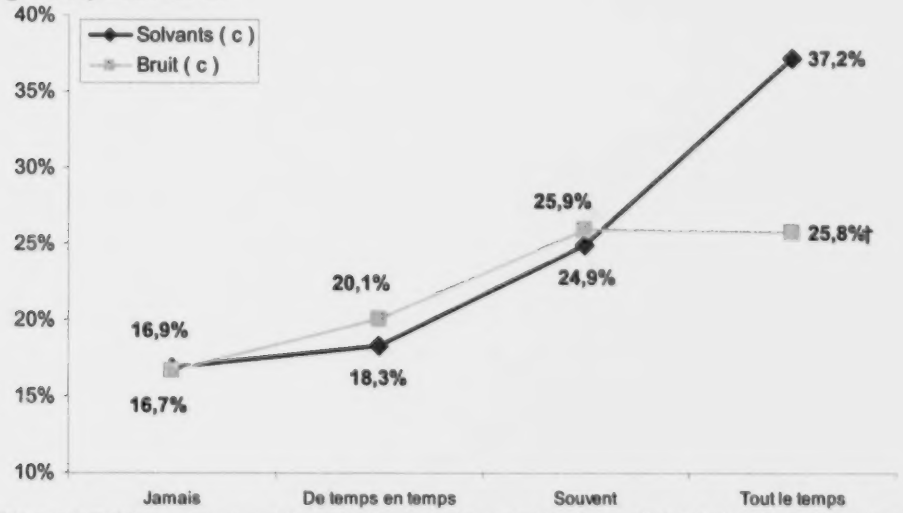
Tableau 9.5 : Prévalence de la détresse psychologique modérée et élevée selon l'exposition à des contraintes physiques du travail, chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008.

	Homme		Femme		Total	
	Modérée	Élevée	Modérée	Élevée	Modérée	Élevée
Proportion [s, S] (%)	13,6	15,0	16,2	21,7	14,8	18,1
Population estimée (x 1000)	258	284	271	364	529	648
			%			
Cumul général de contraintes physiques du travail [a, A, B, c, C]						
Aucune contrainte	8,1	8,1	13,2	17,0	10,5	12,3
De 1 à 3 contraintes	14,0	15,0	17,3	22,8	15,7	19,0
4 contraintes ou plus	18,1	21,2	16,9	25,2	17,7	22,7
Possibilité de s'assoir [A, b, c, C]						
Assis au moins la moitié du temps	12,6	12,9	14,1	20,1	13,3	16,3
Possibilité de s'assoir à volonté	9,6†	12,2††	13,9†	18,1†	11,7†	15,0†
Possibilité de s'assoir à l'occasion	15,2	16,9	18,0	23,6	16,5	20,1
Avec aucune possibilité de s'assoir	16,3	20,2	21,4	25,9	18,6	22,8
Main au dessus des épaules [a, A, B, C]						
Jamais	11,3	12,5	16,1	18,3	13,7	15,4
De temps en temps	15,8	13,2	17,6	21,9	16,6	16,9
Souvent / tout le temps	14,3	22,6	14,3	29,1	14,3	25,6
Dos penché [a, A, b, B, c, C]						
Jamais	10,8	10,2	13,0	15,9	11,9	13,1
De temps en temps	13,0	10,9	18,6	21,8	15,5	15,7
Souvent / tout le temps	16,5	22,8	16,9	27,1	16,7	24,8
Gestes répétitifs [a, A, b, B, c, C]						
Jamais	10,3	11,2	12,6	18,4	11,4	14,6
De temps en temps	10,9	8,6†	19,4	20,4	14,3	13,4
Souvent / tout le temps	16,5	19,3	16,9	23,7	16,7	21,5
Gestes de précisions [a, c]						
Jamais	10,9	13,2	14,9	20,5	13,1	17,2
De temps en temps	13,0	15,0	17,3	23,0	15,0	18,7
Souvent / tout le temps	16,3	16,4	17,2	22,6	16,6	18,8
Effort [a, A, c]						
Jamais	11,7	13,2	15,5	20,1	13,9	17,2
De temps en temps	11,0	12,7	15,8	24,6	12,9	17,5
Souvent / tout le temps	18,1	18,8	19,4	25,2	18,5	20,7
Manutention [a, A, B, c, C]						
Jamais	11,7	11,9	14,6	18,2	13,2	15,2
De temps en temps	13,4	16,5	19,9	26,7	16,2	20,8
Souvent / tout le temps	19,0	20,8	16,9	29,9	18,2	24,0
Vibrations mains-bras [a]						
Jamais	12,1	13,9	15,9	21,5	14,2	18,0
De temps en temps	16,5	15,4	20,2†	28,4†	17,2	17,9
Souvent / tout le temps	18,4†	20,6	17,5††	19,0††	18,2	20,4
Vibrations corps entier [A, B]						
Jamais	12,9	13,7	16,2	21,4	14,6	17,7
De temps en temps	16,2†	18,4	11,8††	42,4†	15,5	21,9
Souvent / tout le temps	17,4†	22,1†	17,7††	14,0††	17,5†	21,1

	Homme		Femme		Total	
	Modérée	Élevée	Modérée	Élevée	Modérée	Élevée
Proportion [s, S] (%)	13,6	15,0	16,2	21,7	14,8	18,1
Population estimée (x 1000)	258	284	271	364	529	648
			%			
Solvants [A, B, C]						
Jamais	12,9	12,6	16,5	20,6	14,8	16,9
De temps en temps	13,8	15,8	16,6†	23,7	14,7	18,3
Souvent / tout le temps	17,4	26,4	11,3††	31,5†	15,4	28,0
Bruit [a, A, B, C]						
Jamais	11,4	12,7	16,2	20,1	14,0	16,7
De temps en temps	17,3	16,7	17,0†	28,0	17,2	20,1
Souvent / tout le temps	18,3	22,9	14,2††	34,0	17,2	25,8

s Le test du Khi-deux entre la détresse modérée et le sexe est significatif au seuil de 5 %.
S Le test du Khi-deux entre la détresse élevée et le sexe est significatif au seuil de 5 %.
a Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse modérée est significatif au seuil de 5 %, chez les hommes
A Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse élevée est significatif au seuil de 5 %, chez les hommes
b Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse modérée est significatif au seuil de 5 %, chez les femmes
B Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse élevée est significatif au seuil de 5 %, chez les femmes
c Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse modérée est significatif au seuil de 5%, chez l'ensemble
C Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse élevée est significatif au seuil de 5 %, chez l'ensemble
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Figure 9.2 : Prévalence de la détresse psychologique élevée en fonction de la fréquence d'exposition au bruit ou aux solvants en milieu de travail, chez les travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008



C Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse élevée est significatif au seuil de 5 % chez l'ensemble de la population étudiée.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

L'exposition à une combinaison de contraintes physiques et psychosociales est fortement liée à la prévalence de la détresse psychologique élevée (tableau 9.6). On observe une augmentation de près de 30 % de la prévalence de la détresse psychologique élevée associée à la latitude

décisionnelle lorsque le travailleur est aussi exposé à au moins quatre contraintes physiques du travail. Chez les hommes, cela est aussi vrai, par exemple, pour les combinaisons de l'exposition à des contraintes physiques et à un faible soutien, à un travail émotionnellement exigeant et à des tensions avec le public.

Tableau 9.6 : Prévalence de la détresse psychologique modérée et élevée selon l'exposition à une combinaison de contraintes psychosociales et de contraintes physiques de l'Indice général de contraintes physiques du travail, chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008.

	Homme		Femme		Total	
	Modérée	Élevée	Modérée	Élevée	Modérée	Élevée
			%			
Demande psychologique « élevée » ET [a, A, c, C]						
4 contraintes physiques ou plus	22,7	27,1	19,2	32,1	21,2	29,2
1 à 3 contraintes	16,0	25,3	15,8	34,2	15,9	30,2
Aucune contrainte	11,3†	15,0†	12,7†	27,4	12,0	21,3
« Faible » latitude décisionnelle ET [A, B, C]						
4 contraintes physiques ou plus	16,9	25,5	16,5	32,2	16,8	28,2
1 à 3 contraintes	13,1	17,8	18,1	22,5	15,9	20,5
Aucune contrainte	11,1††	11,4	14,9†	18,8	13,1†	15,3
« Faible » soutien social au travail ET [A, C]						
4 contraintes physiques ou plus	15,8	24,5	14,2†	31,3	15,3	26,9
1 à 3 contraintes	13,6	18,0	14,8	31,0	14,1	24,3
Aucune contrainte	11,4†	11,3†	12,4†	24,6	11,9	17,4
Tension au travail (Job strain) ET						
4 contraintes physiques ou plus	19,8†	33,0	16,2†	40,0	18,2	36,1
1 à 3 contraintes	15,1†	29,3	18,4†	32,7	17,0	31,3
Aucune contrainte	13,8††	19,8††	12,9††	38,3†	13,3††	30,7†
Tension et faible soutien au travail ET (Iso-strain)						
4 contraintes physiques ou plus	14,1††	37,5	12,3††	43,9	13,2†	40,5
1 à 3 contraintes	15,7†	28,9†	14,0†	39,2	14,7†	34,9
Aucune contrainte	-	21,1††	-	46,0†	-	35,1†
Faible reconnaissance ET [A, C]						
4 contraintes physiques ou plus	21,1	26,0	17,1†	31,3	19,5	28,1
! à 3 contraintes	16,8	20,6	16,5	34,7	16,6	28,0
Aucune contrainte	13,3†	14,0†	12,6†	26,9	13,0†	20,4
Déséquilibre effort - reconnaissance ET						
4 contraintes physiques ou plus	19,8†	31,7	17,0†	38,0	18,6	34,3
1 à 3 contraintes	13,6†	30,8	15,5	42,4	14,7	37,7
Aucune contrainte	18,7††	22,4†	11,6††	42,3	14,7†	33,5
Travail émotionnellement exigeant ET [a, A, c, C]						
4 contraintes physiques ou plus	23,4	30,2	16,3†	31,7	20,2	30,8
1 à 3 contraintes	14,1	24,1	15,4	31,1	14,8	28,0
Aucune contrainte	11,3†	14,5†	13,5†	25,3	12,4	19,8

	Homme		Femme		Total	
	Modérée	Élevée	Modérée	Élevée	Modérée	Élevée
			%			
Situations de tension avec le public ET[A, C]						
4 contraintes physiques ou plus	17,4†	32,9	15,8†	30,9	16,6†	32,0
1 à 3 contraintes	18,9†	24,1	18,7	35,9	18,8	31,0
Aucune contrainte	8,7††	17,3†	16,1††	27,8†	11,8†	21,8
Harcèlement psychologique ET[A]						
4 contraintes physiques ou plus	16,7†	42,4	17,5†	38,3	17,1†	40,5
1 à 3 contraintes	15,4†	30,1	14,8†	42,3	15,1	37,3
Aucune contrainte	16,8††	23,5††	7,5	28,4†	11,4††	26,4†

a Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse modérée est significatif au seuil de 5 %, chez les hommes
A Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse élevée est significatif au seuil de 5 %, chez les hommes
b Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse modérée est significatif au seuil de 5 %, chez les femmes
B Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse élevée est significatif au seuil de 5 %, chez les femmes
c Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse modérée est significatif au seuil de 5 %, chez l'ensemble
C Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse élevée est significatif au seuil de 5 %, chez l'ensemble
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation entre 15% et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement
- Donnée trop restreinte pour être divulguée
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

9.3.2 Symptômes dépressifs liés au travail

Parmi les travailleurs québécois de 15 ans ou plus occupant un emploi depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine, 12 % ont mentionné des symptômes dépressifs (16,1 % des femmes et 8,7 % des hommes) (tableau C 9.4). Plus de 60 % d'entre eux estiment que ces symptômes sont partiellement ou complètement liés à leur emploi principal, soit 21,2 % complètement et 39,3 % partiellement (tableau 9.7). Aucune différence significative, au seuil de 5 %, n'est observée entre le sexe et la perception du lien entre l'emploi principal et les symptômes dépressifs. Compte tenu des objectifs de notre étude, nous avons limité nos analyses aux situations liées en tout ou en partie au travail. Nous estimons que près de 7,4 % des travailleurs souffrent de symptômes dépressifs liés au travail, les femmes étant plus nombreuses, en proportion, que les hommes (9,6 % vs 5,4 %) (tableau 9.8). Des données sur les symptômes dépressifs non liés à l'emploi principal selon des caractéristiques sociodémographiques et socioprofessionnelles sont présentées au tableau C 9.5.

Tableau 9.7 : Prévalence des symptômes dépressifs selon la perception du lien avec l'emploi principal chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois ayant des symptômes dépressifs, Québec, 2007-2008.

	Homme	Femme	Total
		%	
Complètement lié	22,8	20,1	21,2
Partiellement lié	39,2	39,3	39,3
Non lié	37,9	40,5	39,6

Le test du Khi-deux entre le lien d'emploi des symptômes dépressifs et le sexe n'est pas significatif au seuil de 5 %.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Les tableaux C 9.6, C 9.7 et C 9.8 présentés en annexe indiquent, pour les hommes et pour les femmes, la prévalence des symptômes dépressifs liés au travail selon des caractéristiques sociodémographiques et des conditions d'emploi et de travail. Ces prévalences sont liées pratiquement aux mêmes facteurs que ceux associés à la détresse psychologique. De plus, il convient de noter que le secteur des soins de santé et des services sociaux connaît des prévalences particulièrement élevées : plus de 10 % des travailleurs de ces secteurs souffrent de symptômes dépressifs liés au travail.

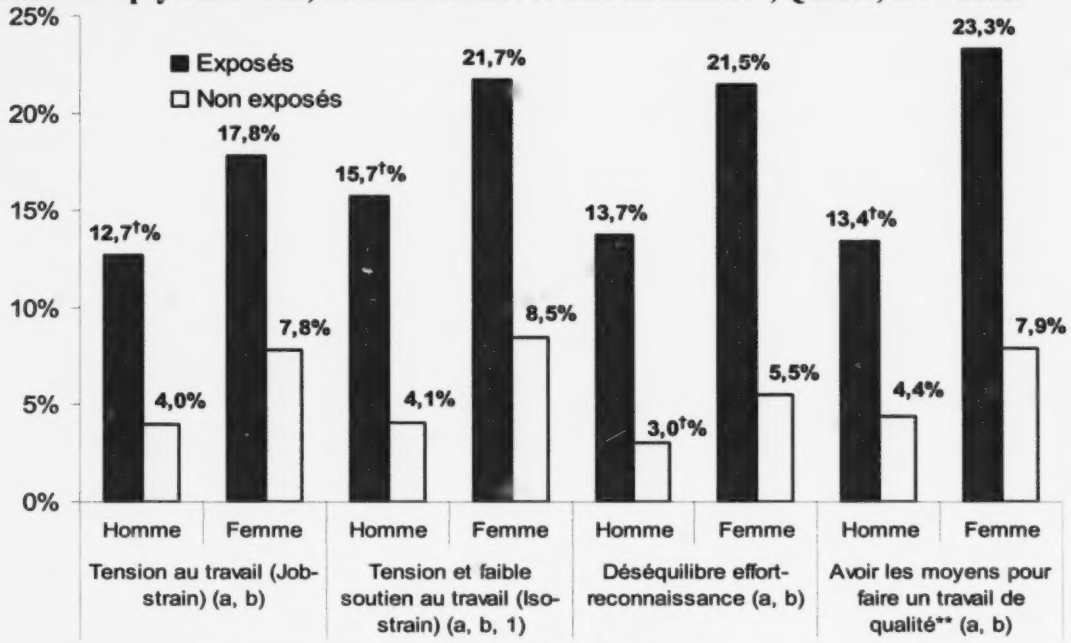
Globalement, toutes les expositions aux contraintes organisationnelles et aux situations de travail exigeantes mesurées sont associées à des symptômes dépressifs liés à l'emploi, tant chez les hommes que chez les femmes, à l'exception de la possibilité de prendre une pause : bien que les mêmes tendances s'observent, les analyses réalisées nous permettent de noter que l'association est significative pour l'ensemble des travailleurs, et non distinctement selon le sexe (tableau 9.8). Comme pour la détresse psychologique, les associations sont particulièrement fortes chez les femmes et lorsqu'il existe un cumul de contraintes avec la demande psychologique ou lorsque les travailleurs n'ont pas les moyens pour faire un travail de qualité (figure 9.3).

Tableau 9.8 : Prévalence des symptômes dépressifs liés au travail selon l'exposition à des contraintes psychosociales chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
Proportion [s] (%)	5,4	9,6	7,4
Population estimée (x 1000)	102	160	262
		%	
Demande psychologique [a, b, c]			
Élevée	9,6	14,7	12,2
Faible	3,0†	6,3	4,4
Latitude décisionnelle [a, b, c]			
Faible	6,8	11,3	9,1
Élevée	4,2	7,8	5,8
Soutien social au travail [a, b, c, 1]			
Faible	7,7	14,5	10,7
Élevé	3,1†	7,1	5,1
Tension au travail (Job-strain) [a, b, c]			
Oui	12,7†	17,8	15,4
Non	4,0	7,8	5,7
Tension et faible soutien au travail (Iso-strain) [a, b, c, 1]			
Oui	15,7†	21,7	18,9
Non	4,1	8,5	6,2
Reconnaissance [a, b, c]			
Faible	9,3	16,9	12,9
Élevée	2,8†	4,7	3,6
Déséquilibre effort - reconnaissance [a, b, c]			
Oui	13,7	21,5	17,8
Non	3,0†	5,5	4,1
Travail émotionnellement exigeant [a, b, c]			
Fortement d'accord / d'accord	9,2	14,5	11,9
Fortement en désaccord / en désaccord	2,2†	4,2†	3,1
Situation de tension avec le public [a, b, c]			
Pas de contact avec le public	6,4†	6,8†	6,6
Jamais / De temps en temps	3,5†	7,3	5,4
Souvent / Tout le temps	8,8†	17,6	13,3
Avoir les moyens pour faire un travail de qualité [a, b, c]			
Jamais / de temps en temps	13,4†	23,3	18,2
Souvent / tout le temps	4,4	7,9	6,0
Possibilité de prendre une pause [c]			
Non	5,9††	12,2†	9,6
Oui	5,3	9,0	6,9
Possibilité de modifier la cadence [a, b, c]			
Non	8,5	13,8	11,6
Oui	4,7	8,1	6,2
Harcèlement psychologique à l'emploi principal [a, b, c]			
Oui	13,4†	25,1	19,8
Non	4,2	6,3	5,2

s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5%, chez les hommes
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5%, chez les femmes
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5% dans l'ensemble de la population étudiée
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
1 Le soutien social s'applique aux travailleurs qui ont au moins un supérieur et un collègue
† Coefficient de variation entre 15% et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Figure 9.3 : Prévalence des symptômes dépressifs liés au travail selon l'exposition à des contraintes psychosociales, chez les hommes et chez les femmes*, Québec, 2007-2008.



a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les hommes
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les femmes
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
1 Le soutien social s'applique aux travailleurs qui ont au moins un supérieur et un collègue
** Pour les moyens pour faire un travail de qualité, le groupe des exposés correspond au regroupement des modalités « jamais » et « de temps en temps » ; Le groupe des non exposés correspond au regroupement des modalités « souvent » et « tout le temps »
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Le cumul de contraintes organisationnelles et d'un travail émotionnellement exigeant ou de situations de tension avec le public est associé, dans tous les cas, à une forte prévalence des symptômes dépressifs liés à l'emploi (tableaux 9.9 et 9.10). Par contre, fait important à noter, les prévalences de ces symptômes sont ramenées près des valeurs moyennes lorsque l'exposition à des situations de tension avec le public ou à un travail émotionnellement exigeant s'accompagne d'un bon niveau de latitude décisionnelle, de soutien social ou de reconnaissance au travail. Ces associations sont beaucoup plus marquées que dans le cas de la détresse psychologique.

Tableau 9.9 : Prévalence des symptômes dépressifs liés au travail en fonction du cumul de contraintes de l'environnement organisationnel et d'un travail émotionnellement exigeant chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008.

	Homme	Femme	Total
		%	
Travail émotionnellement exigeant et [a, b, c]			
Latitude décisionnelle faible	12,7	18,3	15,8
Latitude décisionnelle élevée	6,9†	11,2	8,9
Travail émotionnellement exigeant et [a, b, c, 1]			
Soutien social au travail faible	12,4	19,7	16,2
Soutien social au travail élevé	5,7†	11,0	8,6
Travail émotionnellement exigeant et [a, b, c]			
Reconnaissance faible	13,7	22,7	18,5
Reconnaissance élevée	5,6†	6,9†	6,2
Travail émotionnellement exigeant et [a, b, c, 1]			
Latitude décisionnelle faible et soutien faible	16,3	23,1	20,0
Non exposés à latitude décisionnelle faible et soutien faible	6,2	11,9	9,2
Travail émotionnellement exigeant [a, b, c]			
Latitude décisionnelle faible et reconnaissance faible	16,1†	24,3	20,7
Non exposés à latitude faible et reconnaissance faible	7,0	10,7	8,8
Travail émotionnellement exigeant et [a, b, c, 1]			
Soutien faible et reconnaissance faible	15,2	24,3	20,1
Non exposés à soutien faible et reconnaissance faible	6,1†	10,5	8,4
Travail émotionnellement exigeant et [a, b, c, 1]			
Soutien faible et reconnaissance faible et latitude faible	18,9†	26,8	23,2
Non exposés à soutien faible et reconnaissance faible et latitude faible	6,5†	11,8	9,3

a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les hommes
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les femmes
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée
[1] Le soutien social s'applique aux travailleurs qui ont au moins un supérieur et un collègue
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau 9.10 : Prévalence des symptômes dépressifs liés au travail en fonction du cumul de contraintes de l'environnement organisationnel et des situations de tension avec le public, chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008.

	Homme	Femme	Total
		%	
Situation de tension avec le public souvent ou très souvent et [a, b, c]			
Latitude décisionnelle faible	10,1†	21,9	17,0
Latitude décisionnelle élevée	7,9†	12,8†	10,1
Situation de tension avec le public souvent ou très souvent et [a, b, c, 1]			
Soutien social au travail faible	10,6†	23,4	17,4
Soutien social au travail élevé	6,9††	12,9†	10,2†
Situation de tension avec le public souvent ou très souvent et [a, b, c]			
Reconnaissance faible	13,1†	27,4	20,9
Reconnaissance élevée	5,0††	7,5††	6,2†
Situation de tension avec le public souvent ou très souvent et [a, b, c, 1]			
Latitude décisionnelle faible et soutien faible	11,0	25,9	19,7
Non exposés à latitude décisionnelle faible et soutien faible	8,0†	14,5†	11,3
Situation de tension avec le public souvent ou très souvent et [a, b, c]			
Latitude décisionnelle faible et reconnaissance faible	12,3††	27,9	21,5
Non exposés à latitude décisionnelle faible et reconnaissance faible	7,7†	13,2†	10,4
Situation de tension avec le public souvent ou très souvent et [a, b, c, 1]			
Soutien faible et reconnaissance faible	13,5†	27,6	21,3
Non exposés à soutien faible et reconnaissance faible	6,3††	12,7†	9,7†
Situation de tension avec le public souvent ou très souvent et [a, b, c, 1]			
Soutien faible et reconnaissance faible et latitude faible	14,3††	27,8†	22,2
Non exposés à soutien faible et reconnaissance faible et latitude faible	7,4†	15,0	11,3

a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les hommes
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les femmes
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée
[1] Le soutien social s'applique aux travailleurs qui ont au moins un supérieur et un collègue
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

On note la présence d'une association entre les symptômes dépressifs liés au travail et l'exposition à un cumul de contraintes physiques, à quelques contraintes physiques spécifiques (mains au-dessus des épaules, gestes répétitifs, dos penché, manutention), aux solvants et au bruit (tableau 9.11), mais ces relations sont moins fortes que les relations observées entre l'exposition aux contraintes physiques et la détresse psychologique.

Tableau 9.11 : Prévalence des symptômes dépressifs liés au travail selon l'exposition à des contraintes physiques du travail chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
		%	
Cumul général de contraintes physiques du travail [a, b, c]			
Aucune contrainte	3,2†	6,1†	4,6
De 1 à 3 contraintes	5,5	10,2	8,0
4 contraintes ou plus	7,1	12,6	9,1
Possibilité de s'assoir			
Travail assis au moins la moitié du temps	5,5	8,7	7,0
Debout avec possibilité de s'assoir à volonté	4,9††	9,1††	6,9†
Debout avec possibilité de s'assoir à l'occasion	4,5†	11,6	7,9
Debout avec aucune possibilité de s'assoir	6,3†	10,3†	8,1
Main au dessus des épaules [a, b, c]			
Jamais	5,3†	8,2	6,8
De temps en temps	4,0	8,9	6,1
Souvent / tout le temps	7,7	13,4	10,3
Dos penché [a, b, c]			
Jamais	4,9†	5,9†	5,4
De temps en temps	3,7†	8,7	5,9
Souvent / tout le temps	7,4	13,8	13,4
Gestes répétitifs [a, b, c]			
Jamais	3,9†	6,7†	5,2
De temps en temps	2,8††	6,8†	4,4†
Souvent / tout le temps	7,1	11,7	9,4
Gestes de précisions [a]			
Jamais	4,9	8,3	6,7
De temps en temps	3,3†	11,6	7,1
Souvent / tout le temps	7,0	10,1	8,2
Effort			
Jamais	4,5†	8,6	6,8
De temps en temps	4,5†	10,2†	6,8
Souvent / tout le temps	7,2	13,0†	9,0
Manutention [a, b, c]			
Jamais	4,6	8,3	6,5
De temps en temps	4,6†	10,9	7,3
Souvent / tout le temps	8,5†	13,8†	10,4
Vibrations mains-bras			
Jamais	4,9	9,5	7,4
De temps en temps	6,1†	13,5††	7,6†
Souvent / tout le temps	-	-	6,8†
Vibrations corps entier			
Jamais	4,9	9,3	7,2
De temps en temps	8,5†	21,6††	10,4†
Souvent / tout le temps	-	-	6,3††
Solvant [a, c]			
Jamais	4,4	9,4	7,0
De temps en temps	5,3†	8,0†	6,2
Souvent / tout le temps	10,9†	15,1†	12,2
Bruit [a, b, c]			
Jamais	4,2	9,0	6,8
De temps en temps	5,2†	9,3†	6,4
Souvent / tout le temps	10,9†	19,2†	13,1

a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les hommes
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les femmes
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement
- Donnée trop restreinte pour être divulguée* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

L'exposition à une combinaison de contraintes physiques et psychosociales est fortement associée aux symptômes dépressifs liés au travail (tableau 9.12). On observe une augmentation d'au moins 20 % de la prévalence de symptômes dépressifs associée aux contraintes psychosociales lorsque le travailleur est aussi exposé à au moins quatre contraintes physiques du travail. Cela est vrai, par exemple, pour les combinaisons de l'exposition aux contraintes physiques et à une faible latitude décisionnelle, à un travail émotionnellement exigeant, à la tension au travail (*job strain*), ou, chez les hommes, au harcèlement psychologique.

Tableau 9.12 : Prévalence des symptômes dépressifs selon l'exposition à une combinaison de contraintes psychosociales et de contraintes physiques de l'Indice général de contraintes physiques du travail, chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008.

	Homme	Femme	Total
		%	
Demande psychologique du travail « élevée » ET			
4 contraintes physiques ou plus	11,9†	16,2†	13,7
1 à 3 contraintes	9,4†	14,9	12,5
Aucune contrainte	6,4††	12,6†	9,5†
« Faible » latitude décisionnelle ET [b, c]			
4 contraintes physiques ou plus	9,3†	16,1†	12,0
1 à 3 contraintes	6,0†	10,6	8,6
Aucune contrainte	3,9††	7,9†	6,0†
« Faible » soutien social au travail ET [b, c, 1]			
4 contraintes physiques ou plus	9,2†	16,3†	11,7
1 à 3 contraintes	7,5†	16,0	11,6
Aucune contrainte	5,5††	8,5†	6,9†
Tension au travail (Job strain) ET			
4 contraintes physiques ou plus	15,8†	21,0†	18,1
1 à 3 contraintes	10,9††	16,4†	14,1
Aucune contrainte	-	-	12,8††
Tension et faible soutien au travail (Iso-strain) ET [1]			
4 contraintes physiques ou plus	19,2†	24,4†	21,7†
1 à 3 contraintes	13,7††	21,9†	18,5†
Aucune contrainte	-	-	11,9††
Faible reconnaissance ET [b, c]			
4 contraintes physiques ou plus	10,4†	19,0†	13,8
1 à 3 contraintes	9,3†	18,5	14,2
Aucune contrainte	7,1††	9,5††	8,3†
Déséquilibre effort – reconnaissance ET			
4 contraintes physiques ou plus	12,9†	23,9†	17,4
1 à 3 contraintes	15,0†	21,6	19,0
Aucune contrainte	12,6††	17,7†	15,4†
Travail émotionnellement exigeant ET [a, c]			
4 contraintes physiques ou plus	12,6†	17,5†	14,8
1 à 3 contraintes	8,8†	15,3	12,3
Aucune contrainte	6,4†	10,0†	8,2

	Homme	Femme	Total
		%	
Situations de tension avec le public ET[b, c]			
4 contraintes physiques ou plus	9,5††	18,3†	13,7†
1 à 3 contraintes	10,9†	20,1	16,3
Aucune contrainte	4,5††	8,7††	6,3†
Harcèlement psychologique ET			
4 contraintes physiques ou plus	17,9†	23,1†	20,3
1 à 3 contraintes	11,0††	28,9	21,5
Aucune contrainte	9,8††	16,0††	13,4††

a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les hommes
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les femmes
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement
- Donnée trop restreinte pour être divulguée
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Parmi les travailleurs qui présentent des symptômes dépressifs liés à leur emploi, plus de 40 % indiquent s'être absentés de leur travail en raison de ce problème (tableau 9.13). On peut ici émettre l'hypothèse que plus de 50 % des travailleurs présentant des symptômes dépressifs liés à leur emploi ont fait preuve de présentéisme puisqu'ils ne se sont pas absentés du travail, malgré leur symptômes. Il est important de remarquer que près de 50 % des travailleurs qui se sont absentés du travail en raison de symptômes dépressifs l'ont fait pendant 11 jours ouvrables ou plus, soit plus de deux semaines, et qu'environ le quart d'entre eux en a été absent pendant plus de 60 jours ouvrables, soit approximativement plus de trois mois.

Tableau 9.13 : Proportion de travailleurs qui se sont absentés du travail en raison de symptômes dépressifs chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois qui présentent des symptômes dépressifs liés au travail, Québec, 2007-2008.

	Homme	Femme	Total
		%	
Absence[s]			
Oui	30,5	49,6	42,2
Non	69,5	50,4	57,8
Durée de l'absence			
De 1 à 5 jours ouvrables	37,4†	34,6	35,3
De 6 à 20 jours ouvrables	22,9††	19,0†	20,0†
De 21 à 60 jours ouvrables	11,7††	22,2†	19,5†
Plus de 60 jours ouvrables	28,0†	24,2†	25,2†

s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Plus de 50 % des travailleurs qui présentent des symptômes dépressifs liés au travail ont consulté un professionnel de la santé, mais seulement 3 % indiquent avoir été hospitalisés (tableau 9.14). Les effectifs ne nous permettent pas d'affirmer que les différences observées entre les hommes et

les femmes sont statistiquement significatives, mais on note que près de 58,3 % des femmes ont consulté un professionnel, vs 46,8 % des hommes.

Tableau 9.14 : Proportion de travailleurs qui ont consulté un professionnel de la santé et qui ont été hospitalisés chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois qui présentent des symptômes dépressifs liés au travail, Québec, 2007-2008.

	Homme	Femme	Total
		%	
Consultation			
Oui	46,8	58,3	53,9
Non	53,2	41,6	46,1
Hospitalisation			
Oui	-	-	3,0††
Non	-	-	97,0

Les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs, selon le sexe, au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement
- Donnée trop restreinte pour être divulguée
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Bien que les estimations manquent de fiabilité, on estime qu'environ un quart des travailleurs n'auraient reçu aucun revenu durant leurs absences du travail occasionnées par des symptômes dépressifs perçus comme étant liés au travail (tableau 9.15). L'intervalle de confiance à 95 % varie de 16,0 % à 32,3 %.

Tableau 9.15 : Répartition des travailleurs* selon leurs sources de revenu durant les absences du travail en raison de symptômes dépressifs liés au travail, Québec, 2007-2008.

	%
Source du revenu**	
Employeur	31,9
Assurance emploi	7,1††
Banque de congés	15,3†
CSST	6,2††
Assurance salaire	22,5†
Aucun revenu	24,1†

† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation > 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement
** Le total dépasse 100 % car certains travailleurs ont perçu des revenus provenant de plusieurs sources.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008.*

Près de 46 % des travailleurs qui présentent des symptômes dépressifs liés à leur emploi principal (mais aucun autre problème de santé lié au travail mesuré par l'enquête) ont dépensé personnellement pour des services ou des produits relatifs à ce problème (tableau 9.16). Parmi eux, près de 31 % ont dépensé plus de 500 $ au cours des 12 derniers mois. Il n'est pas surprenant de constater que les travailleurs qui connaissent plusieurs problèmes de santé liés au travail sont plus nombreux, en proportion, à avoir dépensé personnellement pour des produits ou des services : parmi ceux qui présentent des symptômes dépressifs liés à leur emploi principal et

un autre problème de santé (TMS liés au travail ou accident du travail), 59,7 % ont dépensé personnellement. En revanche, ils ne sont pas plus nombreux (29,8 %) à avoir dépensé plus de 500 $.

Tableau 9.16 : Proportion de travailleurs* ayant dépensé personnellement pour des services ou des produits en lien avec un problème de santé lié à l'emploi principal et prévalence des montants dépensés chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois avec des symptômes dépressifs liés au travail, Québec, 2007-2008.

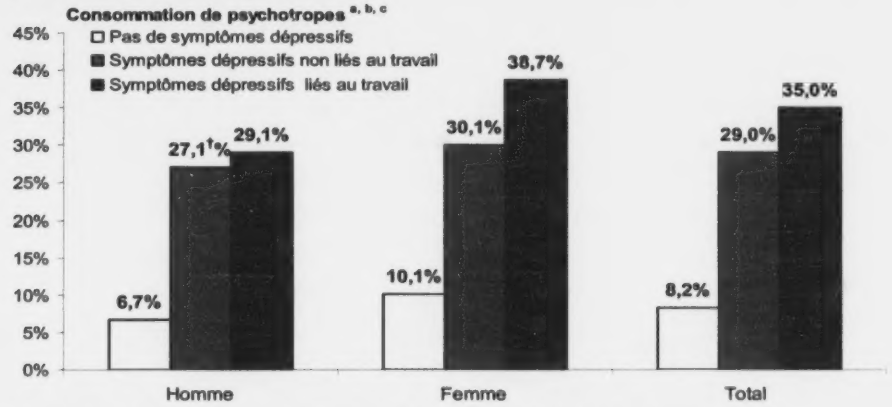
		Homme	Femme	Total
			%	
Symptômes dépressifs liés au travail (mais aucun autre problème de santé lié au travail)	Avez-vous dépensé personnellement pour des services ou des produits relatifs à ce problème?			
	Oui	39,2†	49,8	45,8
	Non	60,8†	50,2	54,2
	À combien évaluez-vous le montant dépensé personnellement au total au cours des 12 derniers mois ?			
	De 1 à 500$	-	-	69,2
	Plus de 500$	-	-	30,8†
Symptômes dépressifs liés au travail et autre problème de santé lié au travail (TMS ou accident de travail)	Avez-vous dépensé personnellement pour des services ou des produits relatifs à ces problèmes ? s			
	Oui	51,2	65,3	59,7
	Non	48,8	35,7	40,3
	À combien évaluez-vous le montant dépensé personnellement au total au cours des 12 derniers mois ?			
	De 1 à 500$	75,4	67,6	70,2
	Plus de 500$	24,6††	32,4†	29,8

s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement
- Donnée trop restreinte pour être divulguée
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

9.3.3 Consommation de psychotropes

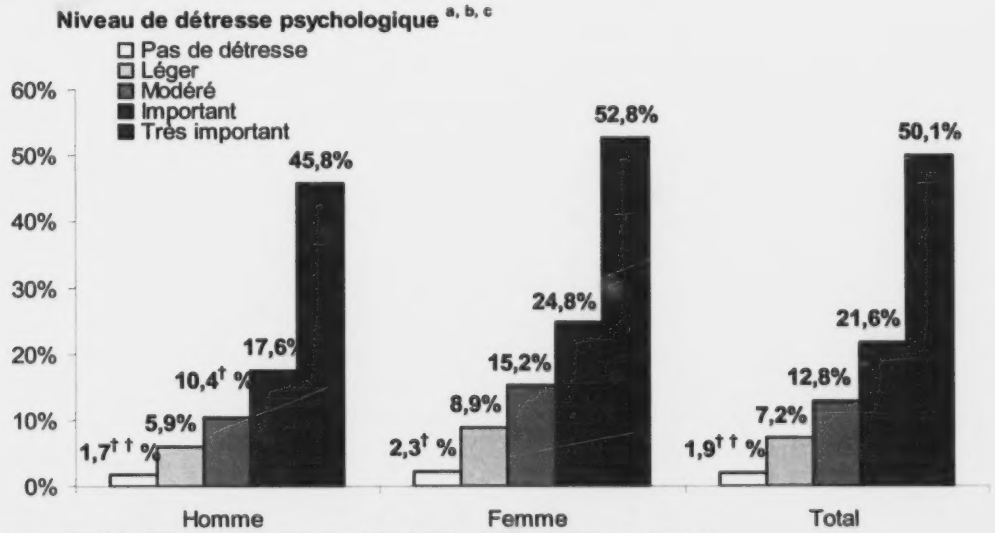
Pour ce qui est de la consommation de psychotropes, notre étude estime qu'au Québec, ce sont plus de 400 000 travailleurs qui y ont eu recours de façon régulière, c'est-à-dire tous les jours ou quelquefois par semaine au cours du dernier mois précédant l'enquête, pour réduire l'anxiété, remonter le moral ou aider à dormir (tableau 9.17). La consommation de psychotropes étant généralement reliée à une altération de la santé mentale, il n'est pas surprenant de constater que tant la détresse psychologique que les symptômes dépressifs y sont très associés (figures 9.4 et 9.5). Près de 35 % des travailleurs visés par l'enquête ayant des symptômes dépressifs liés au travail consomment des psychotropes. Cette proportion est d'environ 8 % chez ceux qui n'ont aucun symptôme dépressif. Ces écarts sont encore plus importants dans le cas de la détresse psychologique : la moitié des travailleurs ayant un niveau de détresse très important consomment des psychotropes.

Figure 9.4 : Prévalence de la consommation de psychotropes selon les symptômes dépressifs, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008



a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez l'ensemble de la population étudiée.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Figure 9.5 : Prévalence de la consommation de psychotropes selon le niveau de détresse psychologique, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois Québec, 2007-2008



a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez l'ensemble de la population étudiée.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Dans ce contexte, on ne s'étonne pas de constater que la prévalence de la consommation de psychotropes est pratiquement associée aux mêmes facteurs que ceux qui sont attribués à la détresse psychologique ou aux symptômes dépressifs. Les travailleurs autonomes apparaissent cependant moins touchés, de même que le personnel cadre. Inversement, tant chez les hommes que chez les femmes, les professionnels sont proportionnellement plus nombreux à consommer des psychotropes. Les travailleuses plus âgées, les travailleuses des services gouvernementaux et parapublics, de même que les enseignantes sont plus nombreuses, en proportion, à en consommer (tableaux 9.17 et C 9.9).

Tableau 9.17 : Prévalence de la consommation de psychotropes selon des caractéristiques sociodémographiques chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008.

	Homme	Femme	Total
Proportion [s] (%)	8,8	14,3	11,4
Population estimée (x 1000)	166	239	405
		%	
Âge [b, c]			
De 15 à 24 ans	6,5††	6,6††	6,5†
De 25 à 44 ans	8,2	12,7	10,3
De 45 à 54 ans	9,8	17,8	13,6
55 ans ou plus	10,4†	21,0	14,6
Niveau de scolarité complété [a]			
Primaire ou moins	12,9	18,0†	14,6
Secondaire	7,9	15,2	11,3
Collégial	4,9†	14,8	9,9
Universitaire	10,2	12,0	11,1
Type de ménage [c]			
Vit seul	15,3	19,1	16,8
Vit avec une autre personne dans le ménage	7,9	13,8	10,7
Niveau de revenu du ménage			
Très faible	10,3†	15,8	13,1
Faible	8,7†	13,2	10,8
Moyen	5,7†	15,9	10,3
Élevé	10,4†	15,7	12,7
Très élevé	8,6†	11,4	9,8

s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les hommes
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les femmes
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Pratiquement toutes les expositions aux contraintes psychosociales sont associées de façon significative à la consommation de psychotropes, mais les relations sont plus marquées chez les travailleurs exposés au harcèlement psychologique, à de la tension et à un faible soutien social au travail (*iso-strain*), au manque de moyens de faire un travail de qualité et aux situations de tension avec le public. Par ailleurs, les situations de tension au travail (*job strain*) et de tension et de faible soutien (*iso-strain*) n'y sont pas aussi fortement associées qu'elles le sont dans le cas des symptômes dépressifs et de la détresse psychologique liés à l'emploi (tableau 9.18).

Tableau 9.18 : Prévalence de la consommation de psychotropes selon l'exposition à des contraintes psychosociales chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
Proportion [S] (%)	8,8	14,3	11,4
Population estimée (x 1000)	166	239	405
		%	
Demande psychologique [a, b, c]			
Élevée	12,1	16,7	14,4
Faible	7,0	12,9	9,6
Latitude décisionnelle [a, b, c]			
Faible	10,0	16,2	13,2
Élevée	7,7	12,4	9,7
Soutien social au travail [a, b, c, l]			
Faible	11,1	19,2	14,7
Élevé	6,9	11,6	9,3
Tension au travail (Job-strain) [a, c]			
Oui	15,4	17,1	16,3
Non	7,5	13,9	10,4
Tension et faible soutien au travail (Iso-strain) [a, b, c, l]			
Oui	19,8	20,7	20,3
Non	7,6	14,2	10,7
Reconnaissance [a, b, c]			
Faible	12,2	18,0	15,0
Élevée	6,8	12,1	9,3
Déséquilibre effort - reconnaissance [a, b, c]			
Oui	13,6	19,4	16,7
Non	7,7	12,9	10,1
Travail émotionnellement exigeant [a, b, c]			
Fortement d'accord / d'accord	11,1	18,1	14,7
Fortement en désaccord	6,9	10,2	8,3
Situation de tension avec le public [a, b, c]			
Souvent / Tout le temps	12,0	20,3	16,3
Jamais / De temps en temps	7,0	12,6	9,8
Pas de contact avec le public	10,0	12,5	10,9
Avoir les moyens pour faire un travail de qualité [a, b, c]			
Jamais / de temps en temps	14,3†	21,1	17,6
Souvent / tout le temps	8,2	13,5	10,6
Insécurité d'emploi [a, b, c]			
Oui	11,8	17,7	14,4
Non	7,0	12,6	9,7
Possibilité de prendre une pause			
Non	6,9†	13,3	10,7
Oui	9,0	14,6	11,5
Possibilité de modifier la cadence [c]			
Non	10,1	16,9	14,0
Oui	8,6	13,5	10,7
Harcèlement psychologique au travail [a, b, c]			
Oui	16,4	24,8	21,0
Non	7,7	12,2	9,8

s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les hommes
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les femmes
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
l Le soutien social s'applique aux travailleurs qui ont au moins un supérieur et un collègue
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Par ailleurs, le cumul de contraintes organisationnelles et d'un travail émotionnellement exigeant ou de situations de tension avec le public s'accompagne dans tous les cas d'une augmentation de la prévalence de la consommation de psychotropes (tableaux 9.19 et 9.20). Comme pour les deux indicateurs précédents, les prévalences de cette consommation sont ramenées près des valeurs moyennes lorsque l'exposition à des situations de tension avec le public ou à un travail émotionnellement exigeant s'accompagne d'un bon niveau de latitude décisionnelle, de soutien social ou de reconnaissance.

Tableau 9.19 : Prévalence de la consommation de psychotrope en fonction du cumul de contraintes de l'environnement organisationnel et d'un travail émotionnellement exigeant, chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008.

	Homme	Femme	Total
		%	
Travail émotionnellement exigeant et [b]			
Latitude décisionnelle faible	13,3	22,0	18,1
Latitude décisionnelle élevée	9,5	14,6	11,9
Travail émotionnellement exigeant et [a, b, c, 1]			
Soutien social au travail faible	14,5	22,3	18,6
Soutien social au travail élevé	8,2†	15,4	12,1
Travail émotionnellement exigeant et [a, c]			
Reconnaissance faible	15,2	21,2	18,4
Reconnaissance élevée	8,1†	16,3	12,2
Travail émotionnellement exigeant et [a, b, c, 1]			
Latitude décisionnelle faible et soutien faible	16,5	25,3	21,2
Non exposés à latitude décisionnelle faible et soutien faible	9,3	16,0	12,8
Travail émotionnellement exigeant [a, c]			
Latitude décisionnelle faible et reconnaissance faible	17,1	22,3	20,0
Non exposés à latitude décisionnelle faible et reconnaissance faible	9,4	17,2	13,3
Travail émotionnellement exigeant et [a, b, c, 1]			
Soutien faible et reconnaissance faible	17,2	23,8	20,7
Non exposés à soutien faible et reconnaissance faible	8,7	16,5	12,8
Travail émotionnellement exigeant et [a, b, c, 1]			
Soutien faible et reconnaissance faible et latitude faible	19,0†	26,0	22,9
Non exposés à soutien faible et reconnaissance faible et latitude faible	9,4	16,9	13,4

s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les hommes
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les femmes
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
1 Le soutien social s'applique aux travailleurs qui ont au moins un supérieur et un collègue
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau 9.20 : Prévalence de la consommation de psychotrope en fonction du cumul de contraintes de l'environnement organisationnel et des situations de tension avec le public, chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008.

	Homme	Femme	Total
		%	
Situation de tension avec le public souvent ou très souvent et			
Latitude décisionnelle faible	14,1†	23,9	19,8
Latitude décisionnelle élevée	10,7†	16,5†	13,3
Situation de tension avec le public souvent ou très souvent et [b, c, 1]			
Soutien social au travail faible	14,6†	26,8	21,1
Soutien social au travail élevé	9,2†	15,2†	12,5
Situation de tension avec le public souvent ou très souvent et [b, c]			
Reconnaissance faible	13,9†	27,4	21,2
Reconnaissance élevée	5,9†	13,5†	11,9
Situation de tension avec le public souvent ou très souvent et [b, c, 1]			
Latitude décisionnelle faible et soutien faible	16,1†	30,3	24,4
Non exposés à latitude décisionnelle faible et soutien faible	10,5†	16,6	13,6
Situation de tension avec le public souvent ou très souvent et			
Latitude décisionnelle faible et reconnaissance faible	13,4†	27,2	21,6
Non exposés à latitude décisionnelle faible et reconnaissance faible	11,7†	17,8	14,6
Situation de tension avec le public souvent ou très souvent et [b, c, 1]			
Soutien faible et reconnaissance faible	13,7†	30,2	22,8
Non exposés à soutien faible et reconnaissance faible	11,3†	16,0	13,8
Situation de tension avec le public souvent ou très souvent et [b, c, 1]			
Soutien faible et reconnaissance faible et latitude faible	13,4††	31,9	24,3
Non exposés à soutien faible et reconnaissance faible et latitude faible	11,8†	17,7	14,9

s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les hommes
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les femmes
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
1 Le soutien social s'applique aux travailleurs qui ont au moins un supérieur et un collègue
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

La prévalence de la consommation de psychotropes est aussi associée à l'exposition à certaines contraintes physiques, comme le travail le dos penché ou encore, les gestes répétitifs : l'enquête estime que 13,4 % des travailleurs exposés souvent ou tout le temps à des gestes répétitifs consomment des psychotropes ; cette prévalence est de 8,2 % chez les travailleurs qui n'y sont jamais exposés (tableau 9.21).

Tableau 9.21 : Prévalence de la consommation de psychotropes selon l'exposition à des contraintes physiques du travail, chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
		%	
Cumul général de contraintes physiques du travail [c]			
Aucune contrainte	6,9†	12,0	9,3
De 1 à 3 contraintes	9,5	15,5	12,6
4 contraintes ou plus	9,4	14,0	11,1
Possibilité de s'assoir			
Travail assis au moins la moitié du temps	8,3	14,6	11,2
Debout avec possibilité de s'assoir à volonté	3,9††	13,8†	8,6†
Debout avec possibilité de s'assoir à l'occasion	10,1†	13,1	11,5
Debout avec aucune possibilité de s'assoir	10,6	15,1	12,6
Main au dessus des épaules			
Jamais	7,9	14,0	11,0
De temps en temps	9,0	13,7	11,0
Souvent / tout le temps	10,1	16,0	12,8
Dos penché [c]			
Jamais	8,3	11,1	9,7
De temps en temps	7,7	15.3	11,6
Souvent / tout le temps	10,3	16.5	12,7
Gestes répétitifs [a, b, c]			
Jamais	5,5†	11,3	8,2
De temps en temps	7,7†	13,5	10,1
Souvent / tout le temps	10,9	16,0	13,4
Gestes de précisions			
Jamais	8,2	14,8	11,8
De temps en temps	7,8	15,2	11,2
Souvent / tout le temps	9,8	12,9	11,1
Effort			
Jamais	9,3	14,1	12,1
De temps en temps	7,5	15,4	10,7
Souvent / tout le temps	9,0	14,0	10,5
Manutention			
Jamais	8,9	13,4	11,3
De temps en temps	8,0	16,7	11,7
Souvent / tout le temps	9,6†	14,5†	11,3
Vibrations mains-bras			
Jamais	8,6	14,7	11,9
De temps en temps	8,7†	9,6††	8,9
Souvent / tout le temps	10,0†	10,3††	10,1†
Vibrations corps entier			
Jamais	8,7	14,1	11,5
De temps en temps	9,1†	21,0††	10,9†
Souvent / tout le temps	9,3††	21,6††	10,8†

	Homme	Femme	Total
		%	
Solvant			
Jamais	8,0	14,3	11,3
De temps en temps	9,6	15,7	11,5
Souvent / tout le temps	11,1†	13,1††	11,7†
Bruit			
Jamais	8,4	13,7	11,2
De temps en temps	7,8†	15,6†	10,1
Souvent / tout le temps	12,4†	21,0†	14,7

a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les hommes
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les femmes
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

9.3.4 Santé mentale et autres indicateurs de santé

Les autres indicateurs de santé sont étudiés aux Chapitres 6 (Santé générale), 7 (Troubles musculo-squelettiques) et 8 (Accidents du travail). La prévalence de ces indicateurs selon les problèmes de santé mentale est présentée dans chacun de ces chapitres. Dans celui-ci, nous étudions la prévalence des symptômes dépressifs et de la détresse psychologique selon ces autres indicateurs de santé.

9.3.4.1 Symptômes dépressifs liés au travail et autres indicateurs de santé

Les symptômes dépressifs sont liés à l'ensemble des autres variables de santé étudiées (tableau 9.22). Par exemple, 17,1 % des travailleurs atteints de TMS perçus comme étant liés à leur emploi présentent aussi des symptômes dépressifs liés au travail. Cette proportion est de 4,9 % chez ceux qui ne ressentent aucune douleur musculo-squelettique. Près de 16 % des victimes d'accidents du travail présentent des symptômes dépressifs (vs 6,8 % chez les travailleurs qui n'ont pas connu d'accident du travail au cours des 12 mois précédant l'enquête). De la même manière, près d'un travailleur sur cinq ayant une perception négative de son état de santé et un sur quatre ayant un niveau de détresse élevé présentent des symptômes dépressifs.

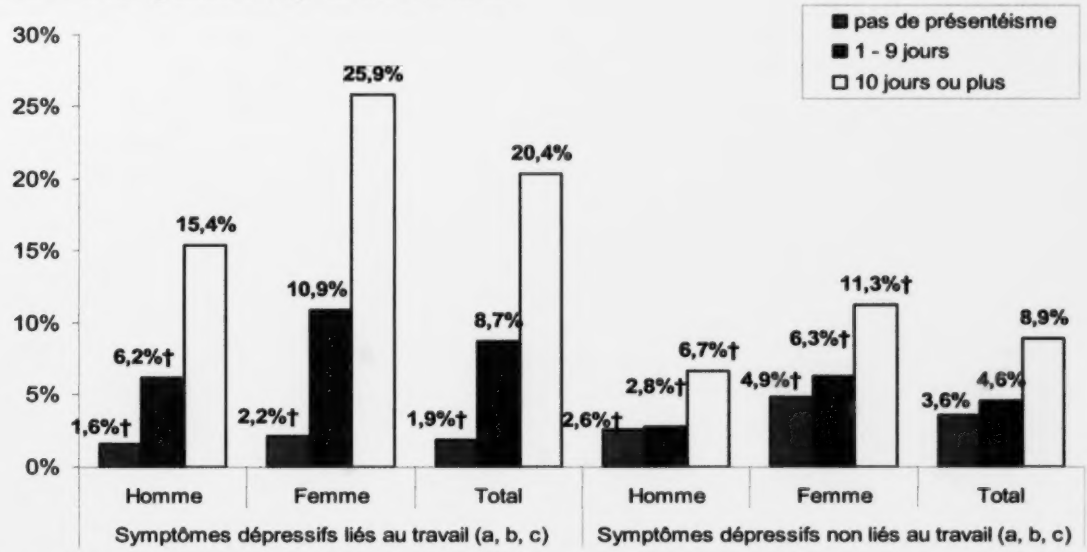
Tableau 9.22 : Prévalence des symptômes dépressifs liés au travail selon les TMS liés au travail, les accidents de travail, la perception négative de l'état de santé et la détresse psychologique chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008.

	Homme	Femme	Total
	%		
Prévalence des symptômes dépressifs liés à l'emploi principal [s]	5,4	9,6	7,4
Prévalence des symptômes dépressifs liés à l'emploi principal selon :			
Troubles musculo-squelettiques [a, b, c]			
TMS ressentis souvent ou tout le temps, liés à l'emploi principal	15,4	18,2	17,1
Aucune douleur	3,5	6,6	4,9
Accident de travail [a, b, c]			
Oui	10,5†	24,6†	15,9†
Non	5,0	8,8	6,8
Perception négative de l'état de santé [a, b, c]			
Oui	15,1†	28,2	21,7
Non	4,7	8,1	6,3
Détresse psychologique [a, b, c]			
Élevée	21,7	29,6	26,2
Modérée	5,8††	8,7†	7,3†
Faible	1,8†	2,9†	2,3

s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5%, chez les hommes
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5%, chez les femmes
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5% dans l'ensemble de la population étudiée
† Coefficient de variation entre 15% et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Le présentéisme (phénomène où les travailleurs sont présents à leur poste de travail, même s'ils jugent avoir des symptômes ou une maladie qui devraient les inciter à se reposer et à s'absenter) est aussi lié aux symptômes dépressifs. Ces relations sont marquées dans le cas du présentéisme de courte durée (un à neuf jours) ou de longue durée (10 jours ou plus) et pour les symptômes dépressifs liés au travail, comme pour ceux qui n'y sont pas liés. On note que la prévalence des symptômes dépressifs liés à l'emploi est particulièrement élevée chez les travailleurs qui se présentent au travail même en étant malades pendant 10 jours ou plus au cours des 12 mois précédant l'enquête : elle atteint près de 15,4 % chez les hommes et 25,9 % chez les femmes (figure 9.6).

Figure 9.6 : Prévalence des symptômes dépressifs selon le lien avec l'emploi principal et selon la durée du présentéisme, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008



a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les hommes.
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez les femmes.
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % chez l'ensemble de la population étudiée.
† Coefficient de variation de 15 % à 25 % ; interpréter avec prudence.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins huit semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

9.3.4.2 Détresse psychologique et autres indicateurs de santé

Tout comme les symptômes dépressifs, la détresse psychologique est fortement associée aux TMS liés au travail, aux accidents du travail, à une mauvaise perception de l'état de santé générale, au présentéisme et aux symptômes dépressifs (tableau 9.23). Par exemple, près de 64,4 % des travailleurs visés par l'enquête qui présentent des symptômes dépressifs liés à leur emploi ont un niveau de détresse psychologique élevé. Cette proportion est de 12,8 % chez les travailleurs qui ne présentent aucun de ces symptômes.

Tableau 9.23 : Prévalence de la détresse psychologique modérée et élevée selon les autres indicateurs de santé chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008.

	Homme		Femme		Total	
	Modérée	Élevée	Modérée	Élevée	Modérée	Élevée
			%			
Prévalence de la détresse psychologique chez l'ensemble des travailleurs [s, S]	13,6	15,0	16,2	21,7	14,8	18,1
Prévalence de la détresse psychologique selon :						
Troubles musculo-squelettiques [a, A, b, B, c, C]						
Ressentis souvent ou tout le temps, liés à l'emploi principal	16,6	29,0	18,8	38,6	17,9	34,6
Aucune douleur	9,5	8,6	12,9	11,9	11,0	10,1
Accident de travail [A, B, C]						
Oui	10,3†	29,0	19,7†	37,5	13,9†	32,3
Non	13,9	13,9	16,0	20,9	14,9	17,2
Perception négative de l'état de santé [A, B, C]						
Oui	17,4†	32,3	16,0†	55,5	16,7	43,9
Non	13,4	13,8	16,2	19,0	14,7	16,2
Présentéisme [a, A, b, B, c, C]						
0 jours	10,8	7,6	13,9	9,2	12,1	8,3
1 - 9 jours	15,2	18,5	18,5	24,4	16,9	21,5
10 jours ou plus	19,7	30,9	14,0	49,1	17,0	39,6
Symptômes dépressifs [A, B, C]						
Liés à l'emploi principal	15,0††	60,9	14,7†	66,7	14,8	64,4
Non liés à l'emploi	18,0††	45,8	17,4††	42,0	17,7†	43,4
Pas de symptômes	13,4	11,1	16,2	14,9	14,7	12,8

s Le test du Khi-deux entre la détresse modérée et le sexe est significatif au seuil de 5 %.
S Le test du Khi-deux entre la détresse élevée et le sexe est significatif au seuil de 5 %.
a Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse modérée est significatif au seuil de 5 %, chez les hommes
A Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse élevée est significatif au seuil de 5 %, chez les hommes
b Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse modérée est significatif au seuil de 5 %, chez les femmes
B Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse élevée est significatif au seuil de 5 %, chez les femmes
c Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse modérée est significatif au seuil de 5 %, chez l'ensemble
C Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse élevée est significatif au seuil de 5 %, chez l'ensemble
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

9.4 Discussion

9.4.1 Faits saillants

Cette enquête montre que près d'un travailleur sur cinq présente un niveau élevé de détresse psychologique, et ce, en plus grande proportion chez les femmes. Quant à la prévalence plus élevée de détresse psychologique chez les travailleuses et chez les jeunes, ainsi que chez les personnes vivant seules ou appartenant à un ménage moins aisé, il s'agit là d'un phénomène bien documenté au Québec (Camirand et Nanhou, 2008). Notre étude vient ajouter des éléments explicatifs à ce phénomène en montrant qu'il peut y avoir un lien avec les conditions de travail.

L'étude permet également de constater que l'insécurité d'emploi et la précarité contractuelle sont associées de façon importante à la détresse psychologique, particulièrement chez les femmes. Il en va de même pour une exposition à une demande psychologique élevée, surtout en l'absence de latitude décisionnelle ou de soutien au travail, ou lorsque les travailleurs n'ont pas les moyens de faire un travail de qualité ou sont victimes de harcèlement psychologique. De plus, les travailleuses des secteurs de l'enseignement ou du regroupement des industries manufacturières et des services de réparation et d'entretien sont davantage atteintes de détresse psychologique. Enfin, il convient de noter que les prévalences de détresse psychologique élevée sont ramenées près des valeurs moyennes chez l'ensemble des travailleurs lorsque l'exposition à des situations de tension avec le public ou à un travail émotionnellement exigeant s'accompagne d'un bon niveau de latitude décisionnelle, de soutien social ou de reconnaissance au travail.

L'enquête fait ressortir une relation significative entre les niveaux de détresse psychologique et le présentéisme, de même qu'entre les symptômes de dépression perçus comme étant liés au travail et le présentéisme, principalement de longue durée. Ces constats vont dans le sens de ceux présentés au Chapitre 6, soit que les personnes qui présentent des problèmes de santé mentale liés à leur emploi ont tendance à se rendre au travail notamment pour ne pas être l'objet de préjugés défavorables de la part de la direction ou de leurs collègues.

Notre enquête montre que plus de 7 % des travailleurs souffrent de symptômes dépressifs liés à leur emploi et que les femmes sont plus nombreuses, en proportion, que les hommes à être dans ce cas. Ces prévalences sont généralement liées aux mêmes facteurs que ceux dont on a précédemment fait état pour la détresse psychologique. Par contre, les prévalences des symptômes dépressifs sont ramenées près des valeurs moyennes lorsque l'exposition à des situations de tension avec le public ou à un travail émotionnellement exigeant s'accompagne d'un bon niveau de latitude décisionnelle, de soutien social ou de reconnaissance. Parmi les travailleurs qui présentent des symptômes dépressifs liés à leur emploi, plus de 40 % se sont absentés de leur travail en raison de ce problème, ce qui porte à penser que 60 % des travailleurs qui en souffrent s'y sont présentés malgré ces symptômes. Parmi ceux qui se sont absentés, près de 50 % l'ont fait pendant 11 jours ouvrables ou plus, soit plus de deux semaines, et environ le quart d'entre eux a été absent pendant plus de 60 jours ouvrables, soit plus de trois mois. Ces données vont dans le sens de nombreuses publications qui soulignent l'important fardeau financier de la dépression pour les entreprises (Stewart et al., 2003 ; Kessler et al., 2006). Par ailleurs, les coûts pour les personnes atteintes sont également très élevés, car nos résultats montrent qu'environ un quart de ces travailleurs n'ont reçu aucun revenu durant leurs absences. Ces données indiquent également qu'il s'agit là d'un incitatif au présentéisme.

Enfin, notre étude montre qu'au Québec, plus de 400 000 travailleurs ont eu régulièrement recours à des médicaments au cours du mois précédant l'enquête pour réduire leur anxiété, se remonter le moral ou s'aider à dormir, et que cette consommation est associée tant à la détresse psychologique qu'aux symptômes dépressifs. Comme pour ces deux indicateurs, les prévalences de la consommation de psychotropes sont ramenées près des valeurs moyennes lorsque l'exposition à des situations de tension avec le public ou à un travail émotionnellement exigeant s'accompagne d'un bon niveau de latitude décisionnelle, de soutien social ou de reconnaissance. Par ailleurs, on peut déduire de nos résultats que près des deux tiers des travailleurs qui ont des symptômes dépressifs ne consomment pas de psychotropes, ce qui fait de cette consommation un indicateur peu sensible de la dépression.

9.4.2 Hypothèses explicatives et comparaison avec d'autres études

Nos résultats sont cohérents avec ceux de nombreuses études longitudinales ou prospectives qui ont montré qu'il existe des liens étroits entre les dimensions de l'organisation du travail mesurées par notre enquête et différents problèmes de santé mentale, tels que les symptômes dépressifs liés à l'emploi, la détresse psychologique, l'épuisement professionnel ou encore la consommation accrue de médicaments à visée psychoactive (Bourbonnais et al., 1998 ; Niedhammer et al., 1998 ; Moisan et al., 1999 ; Stansfeld et al., 1999 ; Siegrist, 2008 ; Ylipaavalniemi et al., 2005 ; Rugulies et al., 2006 ; Marchand et al., 2006).

Par ailleurs, les prévalences de détresse élevée sont plus importantes au Québec que celles qui sont rapportées dans certains groupes à l'extérieur du Québec. En effet, dans une étude réalisée auprès de 58 entreprises de plus de 1 000 employés des secteurs public et privé en Australie, Hilton et ses collaborateurs (2008-A) rapportent des niveaux de détresse psychologique élevée de 14 %, alors que notre enquête révèle qu'au Québec, avec une même définition de la détresse, le pourcentage est de 18 %. Il est difficile d'interpréter ces différences en l'absence de données plus précises sur l'évolution des conditions de travail durant la même période.

La relation étroite entre la détresse psychologique et le présentéisme a déjà été rapportée dans d'autres études, qui ont montré que la détresse psychologique élevée augmente le taux de présentéisme au travail (Biron et al., 2006 ; Hilton et al., 2008-B), lequel peut se manifester de différentes façons, dont des pertes de concentration (oubli, erreur, répétition, etc.), le ralentissement du rythme de travail et des périodes d'inactivité, de même que des problèmes de ponctualité, des relations difficiles avec les collègues et une diminution de la qualité des services à la clientèle.

9.4.3 Portée et limites

L'EQCOTESST est la première enquête à se pencher sur un grand nombre de conditions de travail et sur la santé des travailleurs. Il est particulièrement rare au Québec et en Amérique du Nord que des enquêtes étudient ces contraintes physiques et organisationnelles et leurs relations avec la perception de l'état de santé mentale.

Le caractère transversal de notre étude ne nous permet pas cependant d'établir des liens de cause à effet entre l'exposition aux contraintes physiques et organisationnelles du travail et l'état de santé mentale. De plus, il faut être très prudent dans l'interprétation des résultats obtenus par des analyses descriptives. Des analyses multi-variées seraient nécessaires pour tenir compte des différents facteurs susceptibles d'influencer l'état de santé mentale des travailleurs et pour évaluer la contribution relative des différentes expositions professionnelles associées à ces problèmes.

Enfin, il convient de mentionner que notre choix d'analyse des résultats vise à mieux cibler les populations ou conditions de travail à risques sans nécessairement toujours tenir compte du nombre de personnes concernées.

Les résultats obtenus nous amènent à identifier les pistes d'action et de recherche présentées ci-dessous, qui pourraient être porteuses pour la santé des travailleurs.

9.4.4 Pistes d'action

Compte tenu des résultats de nos analyses, il est important au Québec de s'assurer de l'application des mécanismes de prévention prévus dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail dans les secteurs où l'on a pu démontrer une prévalence élevée de problèmes de santé mentale reliés aux risques organisationnels et physiques, soit les secteurs de la santé et de l'assistance sociale, de l'enseignement, de la réparation et de l'entretien, de l'hébergement et de la restauration. Il est important de rappeler qu'à la suite d'une décision de la Commission des lésions professionnelles (CLP), en 2000, les obligations des employeurs en matière de santé et de sécurité visent autant la santé mentale que la santé physique. Dans ce contexte, les comités de santé et de sécurité du travail dans les entreprises devraient inclure l'identification des risques d'atteinte à la santé mentale dans leurs fonctions. Dans cette perspective, l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) a créé, comme l'INRS l'a fait en France, un outil d'identification des risques psychosociaux en entreprise, lequel offre un potentiel intéressant pour permettre aux entreprises québécoises d'élaborer et de mettre en place des programmes de prévention et des pratiques organisationnelles favorables à la santé et au mieux-être de leur personnel.

Par ailleurs, plusieurs dispositions légales obligent déjà les organisations à réduire ou à éliminer plusieurs des contraintes physiques et organisationnelles auxquelles une proportion importante des travailleurs est exposée. Le devoir général de prévention prévu à l'article 51 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail incombe à tous les employeurs québécois régis par cette législation. Cet article impose, notamment, aux employeurs de prendre les mesures pour « s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur ». Les inspecteurs de la CSST se basent, à l'occasion, sur cet article pour exiger l'assainissement d'un milieu lorsque les travailleurs y sont exposés à des risques psychosociaux élevés (Vézina, 2008 ; Lippel et al., soumis) et, compte tenu du nombre important de travailleurs exposés à des contraintes organisationnelles élevées, il serait souhaitable que des démarches soient entreprises pour cibler ces risques et en assurer leur réduction.

Compte tenu de nos résultats, les inspecteurs de la CSST et les préventionnistes dans les entreprises devraient accorder de l'importance aux interventions visant l'amélioration de la latitude décisionnelle, du soutien social et de la reconnaissance pour les travailleurs qui vivent des situations de tension avec le public ou qui réalisent un travail émotionnellement exigeant. La priorité devrait également être accordée à l'intégration de la réduction des contraintes organisationnelles dans les programmes visant à réduire les contraintes physiques au travail en raison de leur effet commun sur la santé mentale et sur les TMS.

De plus, compte tenu des liens étroits qui existent entre les problèmes de santé mentale et le présentéisme, des programmes de soutien au retour au travail qui intègrent des actions agissant sur les facteurs de risques psychosociaux devraient être élaborés pour les personnes qui s'en sont absentées en raison d'un problème de santé mentale (St-Arnaud et al., 2009).

Enfin, compte tenu du fardeau financier important que doivent assumer les personnes atteintes d'un problème de santé mentale qu'elles attribuent à leur emploi, et pour en favoriser la résolution par des interventions à la source, la CSST devrait assurer une meilleure prise en charge des lésions psychiques attribuables au travail en identifiant les facteurs de risques reconnus pathogènes dans le milieu de travail auxquels ces salariés ont été exposés. Il existe d'ailleurs à cet effet des outils validés pour identifier ces facteurs et pour montrer que la prévalence des problèmes de santé mentale est plus importante dans ces groupes à risque. Dans cette perspective, on devrait s'assurer que les inspecteurs du travail et les intervenants des milieux de travail possèdent l'expertise nécessaire pour identifier les facteurs de risques reconnus pathogènes pour la santé mentale dans le milieu de travail.

9.4.5 Pistes de recherche

Il sera nécessaire de mener des analyses multi-variées afin d'identifier les contraintes les plus importantes en termes d'effet sur la santé mentale en assurant le contrôle de certains facteurs personnels, tout en tenant compte des différents facteurs susceptibles d'influencer cet état.

Il serait important de réaliser des études longitudinales pour identifier la proportion des problèmes de santé mentale attribuables au travail en prenant en compte les autres facteurs qui y contribuent, incluant les conditions de conciliation travail et vie personnelle.

Une autre piste de recherche prioritaire a trait à l'étude des relations entre les TMS, les contraintes organisationnelles, les contraintes physiques et la santé mentale pour mieux saisir leur complexité. De même, au regard du soutien social, il serait important de pousser plus avant l'analyse de ce concept dans le but de mieux différencier l'effet protecteur des dimensions qui se rapportent au soutien à la productivité de celles qui touchent les préoccupations envers le bien-être et la santé des personnes.

L'étude des relations entre la durée d'absence pour des raisons de problèmes de santé mentale et les contraintes organisationnelles identifiées dans notre étude représente également une piste de recherche importante à explorer en raison des coûts importants qui sont en cause. L'évaluation de l'efficacité des interventions à prioriser dans les entreprises au regard de la réduction des risques psychosociaux constitue également une avenue de recherche importante à privilégier.

Enfin, l'étude des coûts sociaux associés aux problèmes de santé mentale liés au travail (en termes, par exemple, de perte de revenu, de dépenses personnelles, d'incapacité de travail à long terme), fait partie des activités de recherche qu'il serait important de réaliser. À ce chapitre, il conviendrait de pousser plus loin l'analyse des données recueillies auprès des personnes de notre étude qui nous ont autorisé l'accès à leur dossier de la RAMQ pour que nous puissions mieux examiner les liens entre de mauvaises conditions de travail et des consultations médicales.

9.5 Conclusion

Il existe de solides évidences scientifiques d'un lien entre l'environnement organisationnel du travail tel que mesuré dans notre enquête et des altérations de la santé mentale, particulièrement en ce qui concerne la dépression. Ce constat justifie des efforts accrus en matière de prévention,

notamment par des politiques visant à favoriser l'implantation dans les entreprises de mesures pour améliorer l'organisation du travail au regard de la demande psychologique, de la latitude, du soutien et de la reconnaissance, en particulier pour les travailleurs les moins qualifiés. Ces orientations ont, de plus, le potentiel de réduire au niveau populationnel les iniquités en termes de santé mentale (LaMontagne et al., 2008).

Sur le plan individuel, les médecins devraient être incités à faire preuve d'une vigilance accrue au regard du travail de leurs patients dans l'investigation de leurs symptômes dépressifs et d'anxiété ainsi que dans leurs recommandations préventives et thérapeutiques ou de réadaptation, incluant le soutien aux travailleurs admissibles à une réclamation à la CSST.

9.6 Bibliographie

Biron, C., Brun, J.P., Ivers, H. (2006). "At work but ill: psychosocial work environment and well-being determinants of presenteeism propensity", *Journal of public mental health*, 5 (4):26-37.

Bourbonnais R., C. Brisson, M. Vézina, et J. Moisan (1996). "Job strain and psychological distress in white collar workers", *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, Vol. 22, p.139-145.

Bourbonnais, R., M. Comeau, M. Vézina, et G. Dion (1998). "Job strain, psychological distress, and burnout in nurses", *American Journal of Industrial Medicine*, Vol. 34, p. 18-20.

Camirand, H. et Nanhou, V. (2008). « La détresse psychologique chez les Québécois en 2005 », *Zoom Santé*, Institut de la statistique du Québec, Série Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes, Direction des statistiques sociales, démographiques et de santé.

Furukawa TA, Kessler RC, Slade T, Andrews G. "The performance of the K6 and K10 screening scales for psychological distress in the Australian National Survey of Mental Health and Well-Being", *Psychol Med*, 2003 Feb. 33(2):357-62.

Hemels, M, E, H, Koreen, G, Einarson, T,R. (2002). "Increased Use of Antidepressants in Canada: 1981-2000", *The Annals of Pharmacotherapy*, 36:1375-1379.

Hilton, M F, Whiteford, H A, Sheridan, J S, Cleary, C M, Chant, D C, Wang, P S, Kessler, R C. (2008-A). "The Prevalence of Psychosocial Distress in Employees and Associated Risk Factors", *JOEM*, 50 (7):746-757.

Hilton, M F, Scuffham, P A, Sheridan, J S, Cleary, C M, Whiteford, H A. (2008-B). "Mental Ill-Health and the Differential Effect of Employee Type of Absenteeism and Presenteeism", *JOEM*, 50 (11):1228-1243.

Kairouz, S., Boyer, R., Nadeau, L., Perreault, M. et Fiset-Laniel, J. (2008). « Troubles mentaux, toxicomanie et autres problèmes liés à la santé mentale chez les adultes québécois : Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes (cycle 1.2) », Québec, Institut de la statistique du Québec, 67 p.

Kessler RC, Andrews G, Colpe LJ, Hiripi E, Mroczek DK, Normand SL, Walters EE, Zaslavsky AM. "Short screening scales to monitor population prevalences and trends in non-specific psychological distress", *Psychol Med*, 2002 Aug. 32(6):959-76.

Kessler R.C., Akiskal H. S., Ames M., Birnbaum H., Greenberg P., Hirschfeld R.M.A., Jin R., Merikangas K. R., Simon G.E., Wang P.S. (2006). "Prevalence and effects of mood disorders on work performance in a nationally representative sample of U.S. workers", *American Journal of Psychiatry*, Vol. 163(9):1561–1568.

LaMontagne, A. D., Keegel T., Vallance D., Ostry A. et Wolfe R. (2008). "Job strain-Attributable depression in a sample of working Australians : Assessing the contribution to health inequalities", *BMC Public Health*, 8 :181-189. En ligne : http://www.biomedcentral.com/1471-2458/8/181. Consulté le 12 août 2009.

Lesage, A., Rhéaume, J. et Vasiliadis, H.-M. (2008). « Utilisation des services et consommation de médicaments liés aux problèmes de santé mentale chez les adultes québécois : Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes (cycle 1.2) », Québec, Institut de la statistique du Québec, 53 p.

Marchand, A, A. Demers, et P. Durand (2006a). "Social structures, agent personality and mental health: A longitudinal analysis of the specific role of occupation and of workplace constraints-resources on psychological distress in the Canadian work force", *Human Relations*, Vol. 59, No. 7, p. 875–901.

Moisan, J., R. Bourbonnais, C. Brisson, M. Gaudet, M. Vézina, A. Vinet, et J. P. Grégoire (1999). "Job strain and psychotropic drug use among white-collar workers", *Work & Stress*, Vol. 13, p. 289-298.

Niedhammer, I., M. Goldberg, A. Leclerc, I. Bugel, et S. David (1998). "Psychosocial factors at work and subsequent depressive symptoms in the Gazel cohort", *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, Vol. 24, No. 3, p. 197-205.

Nurminem, M. et Karjalainem A. (2001). "Epidemiologic estimate of the proportion of fatalities related to occupational factors in Finland", *Scand J Work Environ Health*, 27 (3):161-213.

Rugulies R, U. Bultmann, B. Aust, H. Burr. "Psychosocial Work Environment and Incidence of Severe Depressive Symptoms: Prospective Findings from a 5-Year Follow-up of the Danish Work Environment Cohort Study", *American Journal of Epidemiology 2006*, May 15, Vol.163, No. 10, p. 877-887.

Louise St-Arnaud, Marième Pelletier, Catherine Briand, Micheline Saint-Jean, Marie-José Durand, Marc Corbière et Evelyn Kedl (2009). *« Santé mentale et retour au travail : une démarche de soutien au rétablissement et au retour au travail ».* Actes du Colloque de la Chaire de recherche du Canada sur l'intégration au travail et l'environnement psychosocial de travail, Québec, 21 octobre 2009. En ligne : www.integration-travail.fse.ulaval.ca

Siegrist, J. (2008). "Chronic psychosocial stress at work and risk of depression: evidence from prospective studies", *Eur Arch Psychiatry Clin Neurosci*, (Suppl 5):115-119.

Stansfeld, S. A., R. Fuhrer, M. J. Shipley, et M. G. Marmot (1999). "Work characteristics predict psychiatric disorder: prospective results from the Whitehall II study", *Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 56, No. 5, p. 302-307.

Statistique Canada (2007). « Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes (ESCC) : Questionnaire de 2007 »., http://www.statcan.gc.ca/imdb-bmdi/instrument/3226_Q1_V4-fra.pdf. Consulté le 11 août 2009.

Stewart, W. F,, Ricci, J. A., Chee, E., Hahn, S. R., Morganstein, D. 2003. "Cost of Lost Productive Work Time Among US Workers With Depression", *JAMA 289* (23):3135-3144.

Vézina, M., R. Bourbonnais, A. Marchand et R. Arcand (2008). « Stress au travail et santé mentale chez les adultes québécois », *Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes (cycle 1.2)*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 50 p. En ligne : http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/sante/stress_travail.htm. Consulté le 13 août 2009.

Wang J, L., Lesage, A. et Boyer, R. (2008). ; "One-month and 12-month prevalence of major depression and anxiety disorders by levels of psychological distress, Rapport de recherche, Departments of Psychiatry and of Community Health Sciences, Faculty of Medicine, University of Calgary, Canada.

Whooley, M.A., Avins, A.L., Miranda, J. et Browner, W.S. (1997) "Case-Finding Instruments for Depression: Two Questions Are as Good as Many", *J Gen Intern Med*, 12:439-445.

Ylipaavalniemi J, M. Kivimaki, M. Elovainio, M. Virtanen, L. Keltikangas-Jarvinen, J. Vahtera. "Psychosocial work characteristics and incidence of newly diagnosed depression: a prospective cohort study of three different models ", *Social Science & Medicine 2005*, Jul., Vol. 61, No. 1, p.111-22.

9.7 Tableaux complémentaires

Tableau C 9.1 : Prévalence des différents niveaux de détresse psychologique selon le sexe, chez les travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
		%	
Pas de détresse	15,5	8,9	12,4
Détresse légère	55,9	53,2	54,6
Détresse faible (pas détresse + détresse légère)	**71,4**	**62,1**	**67,0**
Détresse modérée	**13,6**	**16,2**	**14,8**
Détresse importante	13,1	18,4	15,5
Détresse très importante	1,9†	3,3	2,6
Détresse élevée (détresse importante et très importante)	**15,0**	**21,7**	**18,1**

† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence

* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 9.2 : Prévalence de la détresse psychologique modérée et élevée selon des conditions de travail et d'emploi, chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008

	Homme		Femme		Total	
	Modérée	Élevée	Modérée	Élevée	Modérée	Élevée
Proportion [s, S] (%)	13,6	15,0	16,2	21,7	14,8	18,1
Population estimée (x 1000)	258	284	271	364	529	648
Regroupement de secteurs d'activité économique [1]						
Industries primaires, utilité publique et construction	14,0†	17,6	10,3††	25,7††	13,4	19,0
Industries manufacturières et services de réparation et entretien	13,8	14,1	17,1†	26,9	14,7	17,5
Hébergement, restauration, services personnels et aux organisations, et arts et spectacles	14,5†	17,8†	17,8†	19,9	17,3	19,1
Soutien à la production	13,0	15,0	14,0	18,4	13,5	16,7
Transport, entreposage et services de gestion des déchets	13,8†	16,2†	21,3††	22,2††	15,4†	17,5†
Commerce	14,1	14,5	20,6	22,8	17,2	18,5
Soins de santé et services sociaux	13,5††	13,1††	13,3	19,8	13,3	18,4
Enseignement	14,6†	11,1††	15,8†	25,8	15,4	20,8
Services gouvernementaux ou parapublic	7,7††	11,8††	16,8†	23,1	12,5†	17,7
Catégorie professionnelle [1]						
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires [a, c]	9,6†	17,9†	14,5†	15,8†	11,2	17,2
Professionnels [A]	13,6†	10,9†	16,4	22,8	15,0	17,1
Semi-professionnels et techniciens [A]	13,9	10,4†	14,3	23,9	14,1	17,3
Contremaîtres et cadres de premier niveau	15,7†	14,3†	16,1††	19,4†	15,9†	16,0
Personnel de bureau	15,5†	15,2†	13,0	20,5	13,6	19,3
Ouvriers qualifiés	13,8	16,3	13,5†	19,3†	13,7	17,3
Personnel, ouvriers non-qualifiés et manœuvres [A]	14,2	17,8	21,9	23,3	17,3	20,1
Type de profession						
Manuel	13,6	16,8	15,8	23,0	14,2	18,4
Mixte	15,0	16,1	19,2	21,3	17,4	19,1
Non manuel	12,9	12,8	14,7	21,7	13,9	17,6
Temps de travail élevé						
50 heures par semaine ou plus	13,3	14,8	13,7†	22,6	13,4	16,9
Moins de 50 heures par semaine	13,7	14,9	16,5	21,5	15,1	18,2
Type de contrat de travail [1]						
Salariés cadres (syndiqués ou non) [C]	13,0†	12,7†	13,6†	17,2†	13,2	14,3
Salariés syndiqués (non cadres) [B]	13,2	15,5	16,3	24,3	14,7	19,8
Salariés non syndiqués (non cadres)	14,5	14,2	17,0	21,7	15,8	18,1
Travailleurs autonomes	13,0	17,4	14,1†	17,1†	13,4	17,3

s Le test du Khi-deux entre la détresse modérée et le sexe est significatif au seuil de 5 %.
S Le test du Khi-deux entre la détresse élevée et le sexe est significatif au seuil de 5 %.
a Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse modérée est significatif au seuil de 5 %, chez les hommes
A Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse élevée est significatif au seuil de 5 %, chez les hommes
b Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse modérée est significatif au seuil de 5 %, chez les femmes
B Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse élevée est significatif au seuil de 5 %, chez les femmes
c Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse modérée est significatif au seuil de 5 %, chez l'ensemble
C Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse élevée est significatif au seuil de 5 %, chez l'ensemble
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 9.3 : Prévalence de la détresse psychologique modérée et élevée selon le statut d'emploi, chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des salariés* québécois (les autonomes sont exclus), Québec, 2007-2008

	Homme		Femme		Total	
	Modérée	Élevée	Modérée	Élevée	Modérée	Élevée
Proportion [s, S] (%)	13,8	14,5	16,4	22,3	15,1	18,3
Population estimée (x 1000)	216	227	243	330	459	557
			%			
Emploi à temps plein / temps partiel [b, c, C]						
Temps plein	13,3	14,3	14,9	21,6	14,0	17,6
Temps partiel	17,9†	16,4†	23,1	24,8	21,5	22,2
Temporaire / permanent [c]						
Permanent	13,1	14,5	15,8	22,0	14,4	18,0
Temporaire	19,8†	13,9†	20,3	24,6	20,1	20,0

s Le test du Khi-deux entre la détresse modérée et le sexe est significatif au seuil de 5 %.
S Le test du Khi-deux entre la détresse élevée et le sexe est significatif au seuil de 5 %.
a Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse modérée est significatif au seuil de 5 %, chez les hommes
A Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse élevée est significatif au seuil de 5 %, chez les hommes
b Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse modérée est significatif au seuil de 5 %, chez les femmes
B Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse élevée est significatif au seuil de 5 %, chez les femmes
c Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse modérée est significatif au seuil de 5 %, chez l'ensemble
C Le test du Khi-deux entre cette variable et la détresse élevée est significatif au seuil de 5 %, chez l'ensemble
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
* En emploi comme salarié depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 9.4 : Prévalence des symptômes dépressifs selon le lien avec l'emploi principal, chez les hommes, chez les femmes, et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008.

	Homme	Femme	Total
		%	
Symptômes dépressifs [s]			
Liés à l'emploi principal	5,4	9,6	7,4
Non liés à l'emploi principal	3,3	6,5	4,8
Pas de symptômes dépressifs	91,3	83,9	87,8

s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 9.5 : Prévalence des symptômes dépressifs non liés à l'emploi principal selon des caractéristiques sociodémographiques et socioprofessionnelles, chez les hommes, chez les femmes et chez l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008.

	Homme	Femme	Total
	%		
Âge [c]			
De 15 à 24 ans	3,2††	9,8††	6,8†
De 25 à 44 ans	3,5†	5,9	4,7
De 45 à 54 ans	3,6†	7,1†	5,3
55 ans ou plus	1,9††	3,7††	2,6†
Type de contrat de travail			
Salariés cadres (syndiqués ou non)	2,6††	5,0††	3,5†
Salariés syndiqués (non cadres)	3,1†	4,9†	4,0
Salariés non syndiqués (non cadres)	3,6††	7,4	5,6
Travailleurs autonomes	3,4††	9,2††	5,6†
Précarité contractuelle [c]			
Oui	4,6††	9,5†	7,4†
Non	3,1	6,0	4,4
Insécurité d'emploi [b, c]			
Oui	4,3†	8,7	6,3
Non	2,7†	5,4	4,0

a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les hommes
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les femmes
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 9.6 : Prévalence des symptômes dépressifs liés au travail selon des caractéristiques sociodémographiques, chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008.

	Homme	Femme	Total
Proportion [s] (%)	5,4	9,6	7,4
Population estimée (x 1000)	102	160	262
		%	
Âge [c]			
De 15 à 24 ans	3,2††	9,0†	6,3†
De 25 à 44 ans	6,0	10,9	8,3
De 45 à 54 ans	5,6†	8,4	6,9
55 ans ou plus	4,5††	8,0†	5,9†
Niveau de scolarité atteint			
Primaire ou moins	7,0†	8,5††	7,5†
Secondaire	4,1†	9,9	6,9
Collégial	6,2†	10,2	8,2
Universitaire	5,2†	9,3	7,3
Type de ménage [a, b, c]			
Vit seul	9,4†	13,7	11,2
Vit avec une autre personne dans le ménage	4,8	9,2	6,9
Niveau de revenu du ménage			
Très faible	6,2†	11,3†	8,8
Faible	5,8†	10,9†	8,1
Moyen	5,4†	9,4†	7,2
Élevé	5,8†	9,1†	7,3
Très élevé	4,6†	9,4†	6,7

s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les hommes
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les femmes
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 9.7 : Prévalence des symptômes dépressifs liés au travail selon des conditions de travail et d'emploi, chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
Proportion [s] **(%)**	5,4	9,6	7,4
Population estimée (x 1000)	102	160	262
	%		
Regroupement de secteurs d'activité économique [1]			
Industries primaires, utilité publique et construction	-	-	6,2†
Industries manufacturières et services de réparation et entretien	6,2†	8,6††	6,9†
Hébergement, restauration, services personnels et aux organisations, et arts et spectacles	5,3††	9,2†	7,7†
Soutien à la production	4,8†	9,9†	7,3
Transport, entreposage et services de gestion des déchets	-	-	6,3††
Commerce	4,0††	7,3†	5,6†
Soins de santé et services sociaux [c]	5,1††	12,1	10,6
Enseignement	5,5††	10,9†	9,1†
Services gouvernementaux ou parapublics	4,5††	9,9†	7,3†
Catégorie professionnelle [1]			
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires	7,5†	6,2††	7,1†
Professionnels	6,6†	10,9	8,9
Semi-professionnels et techniciens	3,6††	10,8†	7,3
Contremaîtres et cadres de premier niveau [c]	-	-	3,6
Personnel de bureau	-	-	6,8†
Ouvriers qualifiés	5,8†	13,8†	8,3†
Personnel et ouvriers non-qualifiés et manœuvres	6,1†	8,7†	7,1
Type de profession			
Manuel	6,6	12,1†	7,9
Mixte	3,9††	9,0	6,9
Non manuel	5,0†	9,3	7,3
Type de contrat de travail [1]			
Salariés cadres (syndiqués ou non)	4,8††	6,7††	5,4†
Salariés syndiqués (non cadres) [a, b, c]	6,9	12,5	9,6
Salariés non syndiqués (non cadres) [a]	3,6†	9,2	6,5
Travailleurs autonomes [b]	6,7†	4,6††	5,9†
Insécurité d'emploi [a, b, c]			
Oui	7,7	13,6	10,4
Non	4,0	7,5	5,7
Précarité contractuelle [c]			
Oui	5,2††	11,5†	8,7†
Non	5,4	9,2	7,1
Temps de travail élevé			
50 heures par semaine ou plus	6,3†	8,3††	6,8†
Moins de 50 heures par semaine	5,2	9,7	7,5

s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les hommes
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les femmes
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement
- Donnée trop restreinte pour être divulguée
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 9.8 : Prévalence des symptômes dépressifs liés au travail selon le statut d'emploi chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des salariés* québécois (les autonomes sont exclus), Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
Proportion[s] (%)	5,1	10,2	7,6
Population estimée (x 1000)	80	152	232
		%	
Emploi à temps plein / temps partiel			
Temps plein	5,1	10,2	7,4
Temps partiel	4,6††	10,6†	8,8†
Temporaire / permanent			
Permanent	5,1	10,4	7,6
Temporaire	4,7††	9,3†	7,4†

s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
Les tests du Khi-deux entre emploi à temps plein / temps partiel et les symptômes dépressifs liés au travail ne sont pas significatifs, chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble de la population étudiée
Les tests du Khi-deux entre temporaire / permanent et les symptômes dépressifs liés au travail ne sont pas significatifs, chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble de la population étudiée
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement
* En emploi comme salarié depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 9.9 : Prévalence de la consommation de psychotropes selon des conditions de travail et d'emploi, chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des travailleurs* québécois, Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
Proportion [S] (%)	8,8	14,3	11,4
Population estimée (x 1000)	166	239	405
		%	
Regroupement de secteurs d'activité économique [1]			
Industries primaires, utilité publique et construction [b, c]	6,4†	5,6††	6,3†
Industries manufacturières et services de réparation et entretien	8,2†	15,9†	10,3
Hébergement, restauration, services personnels et aux organisations, et arts et spectacles [b]	11,1††	9,4†	10,1†
Soutien à la production [a]	12,1	14,9	13,4
Transport, entreposage et services de gestion des déchets	7,6††	12,4††	8,6†
Commerce	8,7†	13,0†	10,8
Soins de santé et services sociaux [a]	4,8††	15,5	13,2
Enseignement [c]	10,5††	17,7	15,3
Services gouvernementaux ou parapublics	6,7††	20,2	13,8
Catégorie professionnelle [1]			
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires	8,5†	9,3††	8,8†
Professionnels [c]	11,0†	17,1	14,2
Semi-professionnels et techniciens [a]	5,4†	13,2	9,4
Contremaîtres et cadres de premier niveau	6,4††	14,2††	9,1†
Personnel de bureau	6,8††	14,9	13,0
Ouvriers qualifiés	9,0†	12,9†	10,2
Personnel et ouvriers non-qualifiés et manœuvres	10,3	14,3	11,9
Type de profession			
Manuel	10,0	14,8	11,2
Mixte	6,9†	12,9	10,3
Non manuel	8,6	15,0	12,1
Type de contrat de travail [1]			
Salariés cadres (syndiqués ou non)	7,4†	11,5†	8,9†
Salariés syndiqués (non cadres) [b, c]	10,1	18,0	14,0
Salariés non syndiqués (non cadres)	8,6	13,3	11,0
Travailleurs autonomes [b, c]	7,7†	9,3†	8,3
Précarité contractuelle			
Oui	9,0†	13,9	11,8
Non	8,8	14,4	11,3
Temps de travail élevé			
50 heures par semaine ou plus	8,8	12,8†	9,9
Moins de 50 heures par semaine	8,8†	14,5	11,7

s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
a Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les hommes
b Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 %, chez les femmes
c Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 5 % dans l'ensemble de la population étudiée
En l'absence de symbole, les tests du Khi-deux ne sont pas significatifs au seuil de 5 %.
1 Tests statistiques réalisés distinctement pour chaque catégorie
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement
* En emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

Tableau C 9.10 : Prévalence de la consommation de psychotropes selon le statut d'emploi chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble des salariés* québécois (les autonomes sont exclus), Québec, 2007-2008

	Homme	Femme	Total
Proportion[s] (%)	9,0	15,0	11,09
Population estimée (x 1000)	141	222	363
		%	
Emploi à temps plein / temps partiel			
Temps plein	9,2	15,1	11,8
Temps partiel	7,2††	14,9	12,5
Temporaire / permanent			
Permanent	9,0	15,5	12,1
Temporaire	8,6††	11,4†	10,2†

s Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 5 %.
Les tests du Khi-deux entre emploi à temps plein / temps partiel et la consommation de psychotropes ne sont pas significatifs, chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble de la population étudiée
Les tests du Khi-deux entre temporaire / permanent et la consommation de psychotropes ne sont pas significatifs, chez les hommes, chez les femmes et pour l'ensemble de la population étudiée
† Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence
†† Coefficient de variation supérieur à 25 % ; fourni à titre indicatif seulement
* En emploi comme salarié depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions du travail, sur l'emploi, la santé et la sécurité du travail, 2007-2008.*

CONCLUSION GÉNÉRALE

La présente étude vise à produire une meilleure connaissance des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail (SST) des travailleurs québécois ainsi que des facteurs de risque auxquels ils sont exposés dans le cadre de leur emploi afin de pouvoir soutenir stratégiquement les orientations de recherche et d'intervention sur les conditions de travail et leur impact sur la santé et la sécurité du travail au Québec. Malgré son impressionnant contenu, ce document ne reflète que partiellement la richesse des données recueillies. Aussi, des analyses complémentaires devront être réalisées par des chercheurs de différents milieux afin d'en tirer le maximum d'informations utiles à l'amélioration des conditions de travail au Québec et à l'orientation de recherches complémentaires. À l'instar de ce qui a été fait en Europe à partir des résultats des enquêtes quinquennales sur les conditions de travail, les données de l'EQCOTESST pourront donner lieu à de nombreuses autres publications qui analyseront plus en profondeur des problèmes plus spécifiques à certains secteurs ou certains enjeux tels la précarité, la ségrégation entre les sexes ou le vieillissement de la main-d'œuvre par exemple.

Rappelons que nous avons répondu au fil des chapitres aux objectifs spécifiques de l'EQCOTESST qui étaient de : dresser un portrait d'un ensemble de conditions de travail et de contraintes professionnelles auxquelles la main d'œuvre québécoise est exposée (chapitres 2 à 4); tracer un portrait des accidents, des problèmes musculo-squelettiques, de santé mentale, de violence et de harcèlement au travail au Québec ; mesurer les associations entre ces conditions de travail et d'emploi et ces problèmes de SST ; caractériser les conséquences des problèmes de SST en termes d'incapacités au travail, de consommation de médicaments, d'utilisation des services de santé et d'indemnisation (chapitres 5 à 9).

Plutôt que de reprendre en conclusion les principaux constats issus de chacun des chapitres, notamment au regard de la façon dont les objectifs de l'enquête ont été atteints, il nous est apparu plus judicieux de faire une lecture transversale de l'ensemble des chapitres, afin de faire ressortir les principaux constats et enjeux qui traversent le rapport. Ces éléments concernent : les différences dans les conditions de travail entre les hommes et les femmes et selon les groupes d'âge, les secteurs d'activités à prioriser en termes de prévention, les inégalités sociales de santé et d'accessibilité aux conditions de travail saines, les modèles organisationnels associés à un cumul de contraintes, les lacunes en termes de remplacement de revenu et enfin les améliorations méthodologiques à prévoir pour la prochaine enquête.

1. Différences dans les conditions de travail entre les hommes et les femmes et selon les groupes d'âge

La distribution des travailleurs et des travailleuses visés par l'enquête indique que, en général, les hommes occupent la plus grande part du marché du travail au Québec (53,1 % vs 46,9 %). Par contre, cette différence est inversée chez les jeunes : on note une plus grande proportion de travailleurs âgés de 15 à 24 ans chez les femmes comparativement aux hommes ; ce n'est que chez les 55 ans ou plus où on trouve une plus grande proportion d'hommes. Les travailleurs et travailleuses de 15 à 24 ans affichent en général de moins bonnes conditions de travail que les autres. On les retrouve davantage au sein du personnel et ouvriers non qualifiés et des manœuvres et on constate également qu'ils sont plus sujets à occuper un poste de salarié non cadre et non syndiqué.

Par ailleurs, les travailleuses de la population visée sont davantage scolarisées que les travailleurs masculins. Par contre, la moins grande place que tiennent les femmes dans les postes d'encadrement et leur propension à occuper davantage des postes non protégés par un syndicat montrent bien qu'il existe encore aujourd'hui un certain retard quant aux conditions d'emploi et de travail des femmes comparativement à celles des hommes.

Une analyse différenciée selon le sexe a été effectuée dans chacun des chapitres du rapport, ce qui a permis de mettre en lumière plusieurs situations où l'exposition aux contraintes du travail varie selon que l'on soit un homme ou une femme. Par exemple, les femmes sont plus exposées à l'ensemble des contraintes organisationnelles mesurées, à l'exception du faible soutien social, de la tension avec un faible soutien au travail (*iso-strain*) et de la faible reconnaissance au travail pour lesquels la différence entre les femmes et les hommes n'est pas significative. En général, à l'exception des gestes répétitifs, du travail prolongé à l'ordinateur et de la posture assise, les hommes sont davantage exposés que les femmes aux contraintes physiques mesurées. Néanmoins, les travailleuses manuelles font face à des expositions à un cumul de contraintes physiques très importantes et ces travailleuses sont plus exposées que les hommes des professions manuelles, aux gestes répétitifs et à la posture debout et particulièrement à la posture debout sans possibilité de s'asseoir. Les travailleuses du secteur de l'enseignement sont, en proportion, plus nombreuses à être exposées à la violence physique au travail, en comparaison aux travailleuses des autres secteurs. Mais ce n'est pas le cas des hommes de ce secteur. Les travailleurs cadres de sexe masculin sont, en proportion, moins exposés au harcèlement psychologique, mais la même tendance n'est pas détectée chez les travailleuses cadres.

Les travailleuses sont plus nombreuses en proportion à assumer des responsabilités familiales plus importantes et elles effectuent aussi un plus grand nombre d'heures de travail domestique que les travailleurs de sexe masculin. Les personnes ayant des responsabilités familiales élevées n'ont pas un plus grand accès aux conditions de travail qui facilitent la conciliation travail et vie personnelle. Ce constat affecte en particulier les travailleuses, soit parce qu'elles assument ces responsabilités plus élevées, soit parce qu'elles sont privées du soutien de leur conjoint qui n'a pas accès aux conditions lui permettant d'assumer une plus grande part des travaux associés à la responsabilité familiale.

Il y a également des différences importantes selon le sexe relatives aux problèmes de santé. Les femmes ont des prévalences de troubles musculo-squelettiques (TMS) liés au travail supérieures à celles observées chez les hommes, et ce pour chacune des régions corporelles étudiées. Il en va de même pour les problèmes de santé mentale.

2. Secteurs d'activités à considérer en termes de prévention

Notre étude montre que les niveaux de risque d'accidents de travail sont aussi élevés dans certains regroupements de secteurs des services (comme celui des soins de santé et de l'assistance sociale ou, encore, celui de l'hébergement, de la restauration, des services personnels et aux organisations et des arts et spectacles) que dans les secteurs d'activités économiques plus traditionnellement associés aux accidents du travail (comme le regroupement des industries primaires, d'utilités publiques et de la construction ou, encore, celui des industries manufacturières et des services de réparation et d'entretien). Les TMS chez les femmes sont particulièrement importants dans les secteurs des services gouvernementaux et

paragouvernementaux ainsi que dans les secteurs plus traditionnellement associés aux TMS et aux accidents du travail. De plus, nos résultats montrent une prévalence élevée des risques psychosociaux, organisationnels et physiques dans le regroupement des secteurs de soins de santé et de l'assistance sociale, dans le secteur de l'enseignement, dans le regroupement des secteurs des industries manufacturières et des services de réparation et d'entretien et aussi dans le regroupement des secteurs de l'hébergement, de la restauration, des services personnels et aux organisations, et des arts et spectacles.

Dans ce contexte, il serait important de réfléchir à l'application des mécanismes de prévention prévus à la *Loi sur la santé et de la sécurité du travail* du Québec dans les secteurs des services.

Compte tenu de l'effet synergique sur la santé du cumul de l'exposition à des contraintes physiques et psychosociales, notre étude montre de plus l'importance d'étendre à l'ensemble des secteurs d'activités économiques au Québec l'application de cette législation. La prévention passe donc par des stratégies de réduction de l'ensemble de ces contraintes. Il faut développer des méthodes permettant d'évaluer tant les contraintes psychosociales que physiques et mieux comprendre comment les contraintes physiques interagissent entre elles et interagissent avec les différentes contraintes organisationnelles et psychosociales, et inversement. Dans cette perspective, il est important d'encourager les recherches sur les interventions de prévention en milieu de travail visant à réduire ces deux types de contraintes.

3. Inégalités sociales de santé et d'accessibilité aux conditions de travail saines

Notre étude montre l'importance de considérer la contribution de l'exposition à de mauvaises conditions de travail et d'emploi (insécurité et précarité contractuelle) dans la genèse des inégalités sociales de santé. Nous avons en effet pu montrer que plusieurs contraintes physiques et psychosociales ont une prévalence plus élevée dans les catégories d'emploi au bas de l'échelle hiérarchique. La prévalence et la gravité de plusieurs problèmes de santé varient selon le statut socioéconomique : les plus pauvres, les moins scolarisés et les classes socioprofessionnelles plus défavorisées sont plus malades (Marmot et Wilkinson, 2006). Comme l'ont montré plusieurs études récentes (Aittomäki, 2007; Bauer et coll., 2009; Borg et Kristensen, 2000; Hagen et coll., 2006; Kaikkonen et coll., 2009; Leclerc et coll., 2009; Lundberg coll., 2007; Marmot et coll., 2008; Mehlun et coll., 2008; Melchior et coll., 2006; Melchior et coll., 2005 ; Stock et coll., 2008), les inégalités observées pour plusieurs problèmes de santé disparaissent ou diminuent lorsqu'on tient compte de l'exposition à des contraintes physiques ou psychosociales du travail. Aussi, le travail étant un déterminant important de la santé, l'amélioration des conditions de travail est une des stratégies indispensables pour diminuer les inégalités de santé (Commission on Social Determinants of Health, 2008; Marmot et al 2008).

L'intensification du travail et l'augmentation de la précarité sont des phénomènes qui se constatent à travers le monde et les conséquences qu'ils ont sur la santé des travailleurs sont bien documentées (Quinlan, Mayhew, Bohle, 2001). Le rapport de l'EMCONET (Benach, Muntaner, Santana, 2007) préparé à la demande de la Commission des déterminants sociaux de la santé de l'OMS, documente la prolifération de la détérioration des conditions de travail et des conséquences pour la santé de cette détérioration à travers le monde.

Parmi les résultats de l'EQCOTESST, on constate qu'une proportion importante de l'ensemble des travailleurs, soit 35,8 % ou quelque 1,3 million de personnes, entre dans la catégorie des personnes souffrant d'insécurité d'emploi telle que définie au Chapitre 2.

Cette population regroupe notamment les travailleurs dont le lien d'emploi est fragilisé par le contexte de restructuration ou de sous-traitance, réalités qui sont reconnues comme ayant des effets fragilisants pour la santé des travailleurs. Une revue récente de 86 études sur le sujet a constaté que 85 % de ces études ont identifié des effets négatifs sur la santé au travail (*OHS outcomes*) (Quinlan, Bohle, 2009). Les liens entre l'insécurité d'emploi et le harcèlement psychologique sont également démontrés (Baillen, De Witte, 2009), et dans notre étude, 19 % des travailleurs en situation d'insécurité d'emploi ont rapporté être victimes de harcèlement psychologique, comparé à 12,6 % chez la population qui ne rapporte pas d'insécurité.

L'insécurité d'emploi est également le sort des personnes qui entrent et sortent du marché du travail de manière régulière, ceux qui ont connu une période de chômage dans les deux dernières années (Malenfant et coll., 2007). Des recherches sur ces populations, qui font souvent partie du secteur de travail informel, démontrent que les travailleurs sont fréquemment exposés aux mauvaises conditions de travail, ce qui nuit à leur santé (Benach, et coll., 2007). Il est également démontré que le fait de faire partie de cette population qui est toujours à la recherche du prochain contrat nuit aussi à la santé. Les auteurs parlent du «employment strain», les tensions associées non pas au travail lui même mais à la précarité du lien d'emploi et à l'obligation de chercher toujours des nouveaux contrats (Clarke et coll., 2007).

Cette partie de la population qui vit de l'insécurité est également celle qui est la plus susceptible d'être exposée à la précarité contractuelle. Près de 13 % de la population étudiée par l'EQCOTESST rapporte une telle précarité, et 7,2 % de la population vit à la fois la précarité contractuelle et l'insécurité d'emploi. La précarité d'emploi, et notamment le travail temporaire, est associée à un taux accru d'accidents de travail dans la littérature (Benavides et coll., 2006; Fabiano, Currò, Reverberi, Pastorino, 2008), phénomène expliqué en partie par la faible ancienneté dans le poste, sort d'un nombre très important de travailleurs temporaires.

La littérature rapporte que certains pays ont entrepris des démarches pour inciter les entreprises à tenir compte des conséquences pour la santé au travail de leurs choix de restructurer leur entreprise (Quinlan, 2007), et la plupart des pays européens ont choisi d'encadrer de manière particulière le travail temporaire, y compris le travail impliquant un recours aux agences temporaires de travail (Arrowsmith, 2006).

4. Modèles organisationnels associés à un cumul de contraintes

L'ensemble de ces résultats laisse soupçonner qu'il existe des milieux de travail plus à risque que d'autres du fait du cumul de plusieurs caractéristiques de travail particulièrement critiques en matière de risque à la santé et à la sécurité comme par exemple, le manque de marge de manœuvre, des contraintes temporelles et physiques importantes, des problèmes de soutien social, des rigidités en terme d'horaire de travail et des lacunes de reconnaissance. Nos résultats suggèrent aussi que les effets sur les travailleurs et les travailleuses iraient au delà des accidents et engloberaient aussi divers aspects de la santé dont notamment les TMS et les problèmes de santé psychologique.

Des analyses réalisées en France à partir des données de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Valeyre, 2006) permettent d'alimenter cette réflexion. Ces analyses ont en effet montré que des modèles organisationnels innovateurs tels que les organisations apprenantes et les organisations en « *lean production* » (qualité totale, flux tendu, polyvalence) s'opposent en termes de conditions de travail et de conséquences sur la santé et la sécurité. Ces modèles organisationnels sont évidemment définis par plusieurs composantes qui influencent de façons multiples les situations auxquelles sont exposées les personnes au travail. Ainsi, le premier modèle organisationnel, celui des organisations apprenantes, est caractérisé par une réelle autonomie pour gérer l'intensité du travail, la possibilité de travailler en équipe, des contraintes physiques réduites. Il est associé à moins de risques d'atteintes à la santé au travail, de troubles musculo-squelettiques et d'arrêt de travail lié à des problèmes de santé ou des accidents du travail que celui des organisations en « *lean production* » et même que celui des organisations plus traditionnelles de type tayloriennes. L'étude de Daubas-Létourneux et Thébaud-Mony (2003) va dans le même sens, bien que leur définition des modèles organisationnels varie quelque peu.

Ces résultats montrent bien l'importance d'une culture globale de santé et de sécurité dans les entreprises qui intègrent un ensemble d'éléments pour arriver à améliorer les performances des organisations. Des travaux montrent que l'implication du management et des travailleurs, et donc la reconnaissance de leurs savoirs est une garantie de l'impact durable des mesures de prévention implantées (Daniellou et coll., 2009 ; Simard, 1998).

Des recherches devront être faites pour vérifier ces conjonctions de facteurs en jeu et mieux cibler les interventions de prévention. Ces études devront prendre en compte de façon particulière la question des marges de manœuvre et des collectifs de travail, deux aspects qui ressortent comme particulièrement capitaux pour la santé et la sécurité du travail.

5. Lacunes en termes de remplacement de revenu

D'après les résultats de notre enquête, des lacunes sont observées au plan de l'indemnisation chez les personnes victimes de lésions musculo-squelettiques, d'accidents de travail et de lésions psychiques. En effet, on peut noter que le tiers des personnes victimes d'un accident de travail ayant entrainé des absences du travail n'ont pas fait de réclamation à la CSST. La situation est encore plus flagrante pour les salariés qui se sont absentés de leur travail en raison de douleurs musculo-squelettiques qu'ils attribuent entièrement à leur emploi, car plus de 80 % d'entre eux n'ont pas adressé de demande d'indemnisation à la CSST. Nous notons également que près de 23 % des salariés non cadres et 81 % des travailleurs autonomes qui se sont absentés du travail en raison des TMS liés à celui-ci, n'ont reçu aucun revenu durant ces absences. Pour ce qui est des lésions psychiques, plus de 40 % des travailleurs qui présentent des symptômes dépressifs qu'ils attribuent en tout ou en partie à leur travail, se sont absentés en raison de ce problème.

Par ailleurs, le constat que plus de 80 % des travailleurs autonomes ayant dû s'absenter du travail en raison de TMS attribuables au travail n'ont reçu aucun revenu durant leur absence s'explique, en partie, par le fait que la majorité de ces travailleurs ne sont pas assujettis à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et ils ne sont pas éligibles à une indemnisation par la CSST à moins d'avoir choisi de cotiser au préalable auprès de cette institution. Une proportion importante de cette population n'a pas de couverture d'assurance

contractée de manière individuelle en raison des coûts importants des produits d'assurance négociés individuellement (Akyeampong, Sussman, 2003).

6. Améliorations méthodologiques à prévoir pour la prochaine enquête

La récurrence prévue de cette enquête (aux cinq ans) permettra le suivi des phénomènes étudiés en 2007-2008. Pour ce faire, les cycles à venir devront être élaborés avec le plus grand souci de comparabilité avec la présente enquête. Cependant, au regard de ce qui a été présenté à la section 1.2.7 (Portée et limites de l'enquête), certaines améliorations méthodologiques pourraient être apportées lors de la prochaine édition de l'EQCOTESST.

L'échantillon effectif de la population visée de la présente enquête offre dans l'ensemble un potentiel analytique intéressant : il permet notamment d'identifier des groupes à risque avec une bonne précision. Toutefois, pour accroître le niveau de précision et surtout permettre une meilleure identification des sous-groupes à risque selon, par exemple, le secteur ou la profession ou pour une plus grande précision quant à l'étude de certaines sous-populations de travailleurs, comme par exemple, les victimes d'accidents ou de violence au travail qui sont des phénomènes relativement rares, il pourrait s'avérer nécessaire de prévoir augmenter la taille de l'échantillon lors des cycles futurs de l'EQCOTESST. Bien entendu, comme cela a été fait pour la présente étude, il faudra alors mettre dans la balance l'importance des objectifs liés à l'étude de ces sous-populations et les ressources et délais supplémentaires engendrés par l'augmentation de la taille d'échantillon.

La comparabilité de l'EQCOTESST avec d'autres sources disponibles souffre parfois du choix de la population visée par la présente étude (travailleurs en emploi depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine). Si de telles comparaisons devenaient essentielles à l'étude et que les ressources nécessaires étaient disponibles, une extension de la population visée à tous les travailleurs de 15 ans ou plus serait souhaitable pour les cycles de l'EQCOTESST à venir. Avant de procéder, il sera aussi important de mesurer les impacts d'une telle décision sur le plan d'analyse de l'enquête.

Enfin, il faudrait réévaluer la pertinence d'avoir encore recours à une méthode de génération aléatoire de numéros de téléphone qui exclut les téléphones cellulaires. En effet, il a été établi pour la présente enquête que la perte de couverture associée à l'exclusion des travailleurs vivant au sein de ménages qui n'ont pas de téléphone fixe avait une incidence négligeable sur la qualité des estimations. Toutefois, si le passé est garant du futur, on peut penser que le phénomène de remplacement des lignes téléphoniques fixes par des téléphones portables devrait s'accentuer dans les prochaines années. Ainsi, l'inclusion de ces numéros pourrait s'avérer nécessaire au maintien d'une couverture acceptable de la population visée. À l'heure actuelle, on observe qu'un pourcentage croissant des ménages composés uniquement de personnes âgées de 18 à 34 ans n'utiliserait que le cellulaire. Au besoin d'autres modèles d'échantillonnage pourraient aussi être considérés afin d'améliorer la couverture de cette sous-population. Tout en considérant la comparabilité des résultats d'une enquête future avec ceux de la présente étude, on pourrait également être amené à étudier la possibilité d'utiliser d'autres méthodes de sondage (ex. : entrevue et/ou questionnaire auto-administré), malgré leurs coûts plus importants de façon à améliorer le taux de réponse.

Bref, la comparabilité des résultats de l'ÉQCOTESST avec une prochaine enquête demeurera un objectif central. Son élaboration devra donc se faire en continuité avec la présente enquête, en considérant les besoins statistiques à combler et les objectifs d'analyses particuliers. Toutefois, on tiendra aussi compte des limites ayant pu être identifiées avec cette première occurrence et des contraintes de temps et de ressources qui prévaudront alors.

*****

En guise de conclusion générale, il nous apparaît important de souligner que le succès des interventions pour réduire les problèmes de santé et de sécurité liés aux contraintes physiques et psychosociales en entreprise est difficilement dissociable d'une politique plus globale de santé publique. Cette politique, comme le recommandent les experts internationaux (The Tokyo Declaration, 1998), devrait notamment permettre l'établissement d'un système de surveillance en entreprise et de monitorage aux niveaux national et régional dans le but d'identifier l'étendue des problèmes et de pouvoir évaluer les effets des programmes d'amélioration mis en œuvre. Il s'agit ici d'un défi majeur. Fermer les yeux sur cette problématique sous prétexte qu'elle est trop complexe pour s'y attaquer reviendrait à fragiliser une main-d'œuvre qui présentera à moyen terme des problèmes de relève importants en raison du vieillissement de la population. Plusieurs expériences ont conclu que la prévention représente un moyen par lequel une organisation peut non seulement réduire ou limiter les coûts pour ses employés malades, mais peut aussi maintenir positivement et améliorer la santé de l'organisation et sa productivité (Cooper et al., 1996). Ces conclusions montrent bien la nécessité que le travail demeure humain et se réalise selon une éthique de production qui respecte l'intégrité physique et psychologique des personnes. Ce faisant, il sera davantage possible d'élever au niveau corporatif la réflexion sur les impacts humains des décisions de gestion, d'autant plus que plusieurs d'entre elles n'ont pas seulement un effet pathogène sur la santé du personnel mais également sur la productivité de l'entreprise.

RÉFÉRENCES

Aittomäki A, Lahelma E, Rahkonen O, Leino-Arjas P, Martikainen P. 'The contribution of musculoskeletal disorders and physical workload to socioeconomic inequalities in health', *Eur J Public Health* , 2007 Apr. 17(2):145-50. Epub 2006 Sept. 5.

Akyeampong, E. B., Sussman, D. (2003). Régimes de santé des travailleurs indépendants, L'emploi et le revenu en perspective. 4, 15-21.

Arrowsmith, J. (2006). Temporary Agency Work in an Enlarged European Union. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, European.

Baillen, E., De Witte, H. (2009). Why is Organizational Change Related to Workplace Bullying? Role Conflict and Job Insecurity as Mediators. Economic and Industrial Democracy, 30(3), 348-371.

Bauer Georg F., Huber Carola A., Jenny Gregor J., Müller Frithjof, Hämmig Oliver (2009). 'Socioeconomic status, working conditions and self-rated health in Switzerland: explaining the gradient in men and women', *Int J Public Health* , 54, 23–30.

Benach, J., Muntaner, C., Santana, V. (2007). Employment conditions and health inequalities: World Health Organisation.

Benavides, F. G., Benach, J., Muntaner, C., Delclos, G. L., Catot, N., Amable, M. (2006). Associations between temporary employment and occupational injury: what are the mechanisms? Occupational and Environmental Medicine, 63, 416-421.

Bernier J, Vallée G, Jobin C, (2003). Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle, (Rapport Bernier), Gouvernement du Québec, Ministère du travail.

Borg Vilhelm, Kristensen Tage S. (2000). 'Social class and self-rated health: can the gradient be explained by differences in life style or work environment?', *Social Science & Medicine* , 51 1019-1030.

Clarke, M., Lewchuk, W, de Wolff, A, King, A. (2007). "This just isn't sustainable : Precarious employment, stress, and workers health", International journal of law and psychiatry, vol 30, no 4-5, 311-326

Commission on Social Determinants of Health. (2008). CSDH final report: closing the gap in a generation: health equity through action on the social determinants of health. Geneva: World Health Organization.

Cooper, C.L., Linkkonen, P., Cartwright, S. (1996). « Assessing the benefits of stress prevention at company level », Dublin : European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Daubas-Letourneux, V., Thébaud-Mony A. (2000). Connaissance et reconnaissance des accidents du travail. Approche sociologique. La construction sociale des accidents du travail et leur inscription ou non dans le système de réparation, Publication du ministère de l'Emploi et de la Solidarité français, juin.

Daubas-Letourneux, V., Thébaud-Mony A. (2003). « Organisation du travail et santé dans l'Union européenne », Travail et emploi, n° 96, p. 9-35.

Fabiano, B., Currò, F., Reverberi, A. P., Pastorino, R. (2008). A statistical study on temporary work and occupational accidents: Specific risk factors and risk management strategies. Safety Science, 46, 535-544.

Hagen KB, Tambs K, Bjerkedal T. 'What mediates the inverse association between education and occupational disability from back pain? –A prospective cohort study from the Nord-Trøndelag health study in Norway', *Soc Sci Med* , 2006 Sept., 63(5):1267-75. Epub 2006 May 15.

Kaikkonen R, Rahkonen O, Lallukka T , Lahelma E (2009). 'Physical and psychosocial working conditions as explanations for occupational class inequalities in self-rated health' , *European Journal of Public Health* , 1–6

Leclerc A, Gourmelen J, Chastang JF, et al. 'Level of education and back pain in France: the role of demographic, lifestyle and physical work factors', *Int Arch Occup Environ Health* , (2009) 82:643-652.

Lundberg I, Hemmingsson T, Hogstedt C. (ed). *Work and Social Inequalities in Health in Europe* . Brussels, 2007, Peter Lang.

Malenfant R., A. LaRue, M. Vézina, (2007). Intermittent Work and Wellbeing .One Foot In the Door, One Foot Out., Current Sociology, vol. 56, no 6, , p. 814-835.

Marmot M, Wilkinson R, (2006). eds. Social determinants of health. Oxford: Oxford University Press.

Marmot M., Friel S., Bell R., Houweling T., Taylor S. (2008). Closing the gap in a generation: health equity through action on the social determinants of health. Lancet; 372: 1661–69

Mehlum IS, Kristensen P, Kjuus H, Wergeland E. 'Are occupational factors important determinants of socioeconomic inequalities in musculoskeletal pain?', *Scand J Work Environ Health* , 2008, 34(4), 250-259.

Melchior M, Roquelaure Y, Evanoff B et al. 'Why are manual workers at high risk of upper limb disorders? The role of physical work factors in a random sample of workers in France (the Pays de la Loire study) Study Group', *Occup Environ Med* , 2006 November, 63(11):754-761.

Melchior M, Krieger N, Kawachi Iet al, 2005. 'Work Factors and Occupational Class Disparities in Sickness Absence: Findings From the GAZEL Cohort Study', *Am J Public Health* , 2005, 95:1206-1212.

Quinlan, M. (2007). Organisational restructuring/downsizing, OHS regulation and worker health and wellbeing. International Journal of Law and Psychiatry, 30(4-5), 385-399.

Quinlan, M., Bohle, P. (2009). Overstretched and Unreciprocated Commitment: Reviewing Research on the Occupational Health and Safety Effects of Downsizing and Job Insecurity. International Journal of Health Services, 39(1), 1-44.

Quinlan, M., Mayhew, C., Bohle, P. (2001). The Global Expansion of Precarious Employment, Work Disorganization, and Consequences for Occupational Health: A Review of Recent Research. International Journal of Health Services, 31(2), 335-414.

Quinlan, M., Mayhew, C., Bohle, P. (2001). The Global Expansion of Precarious Employment, Work Disorganization, and Consequences for Occupational Health: Placing the Debate in a Comparative Historical Context. International Journal of Health Services, 31(3), 507 - 536.

Simard, M., (1998). « La culture de sécurité et sa gestion », in Encyclopédie de santé et de sécurité au travail, BIT, Genève, p. 59.4-59.8

Stock S., Tissot F. *Le rôle des conditions de travail dans la relation « inégalités sociales et troubles musculo-squelettiques »* , Rencontre francophone internationale sur les inégalités sociales de santé dans le cadre des Journées annuelles de santé publique (JASP), 2008.

The Tokyo Declaration (1998). J. Tokyo Med. Univ., 56 : 760-767.

Valleyre, A., (2006). « Conditions de travail et santé au travail des salariés de l'Union européenne : des situations contrastées selon les formes d'organisation du travail », Centre d'études de l'emploi, n° 73, 48 p.